موسوعة

قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

الكتاب الثاني

واجبات وحقوق العمال وانقضاء علاقة العمل

مهندس/ مجدي عبد الله شراره

١٤٢٤ هـ - ٢٠٠٣ م

بسم الله الرحمن الرحيم

وقل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون

صدق الله العظيم

تقديم

بقلم

أحمد أحمد العماوى

وزير القوى العاملة والهجرة

إن القانون - أى قانون- هو حدث اجتماعى يؤثر فى المجتمع ويتأثر به ويعتبر قانون العمل أحد أهم القوانين التى تمس الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية،وهو يستمد أهميته من أهمية العمل كقيمة إنسانية واجتماعية واقتصادية.

لذلك فإن أى مشروع قانون يتصدى لتنظيم علاقات العمل لابد أن يأخذ فى الاعتبار الجوانب الاجتماعية المختلفة والمتنوعة لمشكلة العمل والعمالة،سواء فى انعكاساتها الاقتصادية أو الاجتماعية أو الإنسانية أو السياسية،ولقد راعى واضعو القانون كل هذه الجوانب.

ولقد تضمنت نصوص قانون العمل الذى شارك فى إعداده أطراف العملية الإنتاجية الثلاثة(أصحاب الأعمال- الحكومة- العمال)الاعتراف بالنقابات العمالية كممثل شرعى للعمال،وأيضا التأكيد على انتهاج أسلوب المفاوضة الجماعية كوسيلة لتحديد العلاقات بين ممثلى العمال وأصحاب الأعمال،على ضوء مبادئ ومعايير العمل الدولية.

وهنا نجد من خلال صفحات هذا الكتاب فكر عمالى مستنير درس وحلل مواد القانون وقدمها برؤية نقابية أثارت إعجابى،وفى تقديرى أن كل

محاولة جادة من كاتب حاول شرح مواد القانون بصورة سهلة ومبسطة لتستحق كل تقدير وتشجيع من كل مخلص لمصر.

ولقد استعرض المؤلف مواد القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والنصوص المقابلة لها فى القانون الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وقام بالتعليق عليها مع ذكر العقوبة الجنائية فى حالة المخالفة بالإضافة الى الإشارة لمبادئ اتفاقيات العمل الدولية التى التزم المشرع بتطبيقها، وبالتالى فقد استطاع المؤلف أن ييسر على القارئ الوصول الى ضالته المنشودة فى سهولة ويسر ودون معاناة.

وأخيرا فإنى أعتبر هذا الكتاب إضافة جديدة للمكتبة العمالية المصرية كانت فى أمس الحاجة إليها.

وأنى لأدعو الله سبحانه وتعالى أن يوفق الزميل النقابى **المهندس/مجدى عبد الله شراره** وكل زملائه فى العمل التثقيفى العمالى فى أن يثروا المكتبة العمالية والتى هى دائما فى حاجة الى المزيد خاصة فى الفترة الحالية التى تعتمد على الفكر المستنير.

والله ولى التوفيق

أحمد أحمد العماوى

وزير القوى العاملة والهجرة

مقدمة

واجبات وحقوق العمال هى الأساس الذى تستمد منه آليات علاقات العمل،وعلى ذلك فإن المخالفات تستمد من الواجبات،ومن هنا نجد المشرع قد أكد على أن الضابط العام للمخالفة أن تكون المخالفة ذا صلة بالعمل وأن يكون الجزاء مناسب للمخالفة،وتوقيع المخالفة يؤدى الى حالتين الأولى ردع خاص لمرتكب المخالفة وذلك بتوقيع الجزاء عليه،وردع عام لبقية العاملين حتى لا يرتكبوا مخالفات.

ولقد تناولنا فى الكتاب الأول علاقات العمل الفردية من موسوعة قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ عقد العمل الفردى ومراحله المختلفة،وسوف نستكمل من خلال هذا الكتاب الجزء الهام فى علاقات العمل الفردية وهو الخاص بواجبات وحقوق العمال وانقضاء علاقة العمل.وذلك من خلال عشرة فصول،يتناول الفصل الأول منها واجبات العمال ومسائلتهم،ويتناول الفصل الثانى التحقيق مع العمال،ويتناول الفصل الثالث حالات فصل العامل،ويتناول الفصل الرابع اجراءات عمل اللجنة القضائية،ويتناول الفصل الخامس التزامات صاحب العمل،ويتناول الفصل السادس الإجازات السنوية،ويتناول الفصل السابع ساعات العمل،ويتناول الفصل الثامن الالتزامات المتفرقة على صاحب العمل فى قانون العمل،ويتناول الفصل التاسع انقضاء علاقة العمل،ويتناول الفصل العاشر الإضراب والاغلاق.

وسيتم ذلك من خلال نصوص مواد قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة لهذا القانون،وذلك بشئ من التفصيل ليتسنى للقارئ الوصول الى المعلومة المطلوبة.

أملا من المولى العلى القدير أن يكون قد وفقنى فى تقديم هذا الجهد المتواضع فى هذا المجال لزملائى النقابيين ولأصحاب الأعمال ولمديرى الشئون القانونية والإدارية والموارد البشرية وللباحثين وطالبى العلم.

والله ولى التوفيق

المؤلف
مهندس/مجدى عبد الله شراره

الفصل الأول

واجبات ومحظورات العمال

مقدمة

فى هذا الفصل سوف نتناول الالتزامات التى وضعها المشرع على عاتق العامل،وتضمنتها المادتين (٥٦،٥٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.وقد استمد المشرع هذه الالتزامات من أحكام القانون المدنى وكذلك ما نصت عليه نظم العاملين بالقطاع العام والحكومى.

وهذه الالتزامات المشار إليها لم ترد على سبيل الحصر بل على سبيل المثال،ومن ثم يجوز لصاحب العمل أن يضمن لائحة العمل واجبات أخرى لا تخالف النظام العام أو الآداب أو تعرض العامل للخطر.

وقد تضمنت المادة رقم (٥٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (١١)إحدى عشر واجبا على العامل،وتضمنت المادة رقم (٥٧)من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (٦) ستة محظورات على العامل.

وبالتالى فإن الجزاء التأديبى الذى يقع على العامل فى المادة رقم (٥٦) هو **مخالفة العامل لواجب** نص عليه القانون أو عقد العمل.

وأيضا الجزاء التأديبى الذى يقع على العامل فى المادة رقم (٥٧) هو **اتيان العامل لمحظور** نص عليه القانون أو عقد العمل.

ومن هنا نجد أن المشرع يستمد المخالفات من الواجبات والمحظورات.

وسوف نتناول هذه الواجبات والمحظورات بشئ من التفصيل من خلال استعراض نصوص المادتين (٥٦،٥٧) من القانون سالف الذكر.

أولا:واجبات العمال

تنص المادة (٥٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على:-

يجب علي العامل :

(أ) أن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية ،وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.

(ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

(ج) أن يحافظ علي مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

(د) أن يحافظ علي ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخري، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ،ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

(و) أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.

(ز) أن يحافظ علي كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به.

(ح)أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها

(ط) أن يحافظ علي أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.

(ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به ،وبكل تغيير يطرأ علي بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

(ك) أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيا وثقافيا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمة النقابية المختصة.

@ شرح وتعليق:

فى هذه المادة احسن المشرع بالنص على التزامات العامل الرئيسية والتى هى حقوق لصاحب العمل لدى العامل وهى فى صلب القانون حتى تكون مساءلة العامل على أساس واضح وتكون هذه الالتزامات معروفة مسبقا للعامل إطلاقا من مبدأ لا جريمة بدون نص.وقد استحدث المشرع فى هذه المادة بعض الواجبات منها ما هو موجود بقانون العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨.

وهنا نجد أن العامل ملتزم بأن يؤدى العمل بنفسه هذا الالتزام نتيجة حتمية لحق صاحب العمل فى الإشراف والإدارة وحقه فى تنظيم منشأته.
وسوف نتناول هذه الواجبات بالتفصيل كما يلى:-

الالتزام بأداء العمل

(أ) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية ،وأن ينجزها فى الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.

*فى هذه الفقرة الزم المشرع العامل بأن يؤدى واجباته المنوط بها بنفسه بمعنى انه لا يجوز للعامل تفويض الغير وانه إذا تم تفويض من قبل العامل بدون إذن أو علم صاحب العمل فان هذا التفويض لا يعفى العامل من مسئوليته عن أى خطأ فى إنجاز هذا العمل.
كما الزم المشرع العامل بأداء واجباته فى الوقت المحدد للعمل وهى أوقات العمل الرسمية للعامل فى المنشأة ،فلا يجوز له الحضور لإنجاز هذا العمل فى غير أوقات العمل الرسمية بدون إذن صاحب العمل.
كذلك الزم المشرع العامل بإنجاز هذا العمل فى الوقت المحدد لإنجازه طبقا لخطة العمل وقد حرص المشرع على إدراج هذا الالتزام لمواجهة تكاسل البعض عن العمل،أو تعمدهم تعطيله بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

السلطة الآمرة لصاحب العمل

(ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

*فى هذه الفقرة وطبقا لما يتميز به عقد العمل عن غيره من العقود وهو وجود عنصر التبعية،بما يعنيه من خضوع العامل لإدارة وإشراف رب العمل وتقتضى هذه التبعية أن يلتزم العامل بإطاعة صاحب العمل وتنفيذ أوامره،وأن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها،ويعتبر إتلاف هذه المواد أو تدميرها أو إهمال صيانتها خطأ تأديبيا يعرض العامل للمسائلة التأديبية.
ولكن يشترط لالتزام العامل بإطاعة هذه الأوامر ما يلي:-
١-لا يجوز لتعليمات صاحب العمل أن تمس ممارسة العامل لحقوقه التى كفلها له الدستور والقانون كحق الشكوى وحق التقاضى،ولجوء العامل الى ساحة القضاء للمطالبة بحقوقه المشروعة لا يعتبر مخالفة لأوامر وتعليمات صاحب العمل.
٢-لا يجوز أن تخالف الأوامر ما ورد بعقد العمل وبصفة خاصة إذا كانت صادرة بتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه فى ذلك العقد.
٣-لا يجوز أن تتضمن تعليمات صاحب العمل تقييد حق النشاط النقابى للعامل لأن هذا الحق مقرر بمقتضى القانون والدستور.

٤-لا يجوز أن تتضمن تعليمات صاحب العمل أوامر غير مشروعة لمخالفتها للقانون أو الآداب كأن يأمر العامل بالتزوير أو تقديم الرشوة.
٥-ألا يكون فى تنفيذ الأوامر ما يعرض العامل للخطر ومن قبيل ذلك تكليف العامل بالعمل على ماكينة دون ارتداء أجهزة الوقاية اللازمة.

المحافظة على مواعيد العمل

(ج) أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

*فى هذه الفقرة وضمانا لحسن سير العمل ومحافظة على مصالح المنشأة والجمهور الذى تقدم له المنشأة خدماتها يتعين على العامل احترام النظام الذى وضعته المنشأة لتنظيم العمل اليومى بها وما تنص عليه لائحة تنظيم العمل بشأن إثبات حضور العمال وانصرافهم وعدم التأخير فى مواعيد الحضور أو التبكير فى مواعيد الانصراف بغير إذن.
كذلك يتعين على العامل اتباع الإجراءات التى يقررها القانون أو اللوائح إذا أراد الغياب عن العمل ليوم أو أكثر أو مخالفة مواعيد العمل.

المحافظة على أدوات الإنتاج والمستندات المتعلقة بالعمل

(د) أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ،ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

*فى هذه الفقرة ألزم المشرع العامل بأن يحرص على أدوات ومواد العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد فقط،على أن يتحمل صاحب العمل النفقات التى يدفعها العامل لتنفيذ هذا الالتزام.وهو ما نص عليه القانون المدنى فى المادة ٦٨٥/ج من تأكيد هذا الالتزام.
وقد أفرد المشرع لهذا الالتزام نصا مستقلا هو نص المادة (٧٣)عمل بمسئولية العامل عن تعويض صاحب العمل إذا تسبب بخطئه فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت فى عهدته،فيتحمل العامل المبلغ اللازم نظير ذلك.

حسن معاملة عملاء صاحب العمل

(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

*فى هذه الفقرة أكد المشرع على ضرورة أن يحسن العامل معاملة عملاء صاحب العمل حيث أنهم الأساس فى استمرار المنشأة،وبالتالى يجب أن يتم معاملتهم بصورة طيبة وإنجاز مصالحهم لدى المنشأة فى الوقت المناسب وبالدقة فى العمل والعناية به. وحل مشاكلهم إذا كان ذلك فى مقدور العامل وضمن مسئولياته.

احترام الرؤساء والزملاء في العمل والتعاون معهم

(و) أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.

*في هذه الفقرة أكد المشرع على نقطة أساسية وهامة وهى أصل الاستقرار فى العمل والتى تأتى من احترام العامل لرؤسائه وزملائه فى العامل لأن ذلك سيؤدى بالطبع الى تبادل الرؤساء والزملاء نفس الشعور وبالتالى تكون ثمرة ذلك الاحترام هى التعاون فى العمل الذى يؤدى الى زيادة الإنتاجية وارتفاع الجودة والعكس صحيح.

المحافظة علي كرامة العمل وسلوك المسلك اللائق به

(ز) أن يحافظ علي كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به.

*في هذه الفقرة ألزم المشرع العامل بأن يحافظ علي كرامة العمل سواء داخل المنشأة أو خارجها، وذلك ببعده عن الأماكن المشبوهة والتى قد تؤدى الى حدوث مشاكل يكون لها تأثير سلبى على المنشأة.

المحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها

(ح)أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها

*في هذه الفقرة أكد المشرع على ضرورة أن يراعي العامل النظم الموضوعة للمحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها،وذلك من خلال اتباع تعليمات الأمن والسلامة والصحة المهنية،لأن ذلك يؤدى بالتالى للمحافظة على العامل نفسه وذلك باستخدامه الوسائل المخصصة لذلك.

المحافظة علي أسرار العمل

(ط) أن يحافظ علي أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.

*في هذه الفقرة ألزم المشرع العامل بأن يحافظ علي أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.وهذا الالتزام منصوص عليه بالمادة ٦٨٥ من القانون المدنى،ويندرج تحت عبارة أسرار العمل جميع أنواع الأسرار الخاصة بالمنشأة سواء كانت صناعية أم زراعية أو تجارية أو مدنية إذ ورد النص على الأسرار فى عبارة مطلقة دون تخصيص. وهنا أراد المشرع أن يحافظ على المنشأة نفسها لأن ربما الإفشاء قد يؤدى الى إفلاس المنشأة مما يعود بالضرر على مجموع العاملين بها كما يخل بمبدأ الإنتاج ومبدأ حسن سير وانتظام العمل.

الإبلاغ عن محل الإقامة والحالة الاجتماعية

والموقف من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى

(ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التى تتطلب القوانين والنظم إدراجها فى السجل الخاص به ،وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك.

*فى هذه الفقرة أراد المشرع أن يحمى صاحب العمل فى حالة تقديم العامل بيانات غير صحيحة لكى يهرب من حكم أو جريمة ارتكبها ولم يعلم بها صاحب العمل أو قبل التحاقه بالعمل كذلك تغيير محل إقامة العامل مهم إبلاغ العامل بالمكان الجديد حتى يستطيع صاحب العمل مخاطبته أو استدعائه فى حالة الضرورة،بل وتوفير المواصلات له إذا كان يستخدمها.

تنمية وتطوير مهارات العامل وخبراته المهنية والثقافية

(ك) أن يتبع النظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيا وثقافيا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقنى فى المنشأة بالاشتراك مع المنظمة النقابية المختصة.

*فى هذه الفقرة أحسن المشرع بالنص على اشتراك صاحب العمل مع المنظمة النقابية المختصة فى وضع النظم والإجراءات الخاصة بتنمية وتطوير مهارات العامل وخبراته المهنية والثقافية،لأن المنظمات النقابية هى الجهة المختصة طبقا لقانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١والمعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ حيث نصت المادة (١٤) فى الفقره (ج) على أن من أهم واجبات النقابة العامة العمل على رفع مستوى العامل الثقافى والاجتماعى،ونصت المادة (١٧) فقرة (و) من قانون النقابات العمالية المشار إليه على أن من مسئوليات الاتحاد العام لنقابات عمال مصر إنشاء المؤسسات الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والائتمانية والصحية والترفيهية العمالية التى تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية.وأيضا وضعت هذه الفقرة تمشيا مع ما ورد بالمادة (٧٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتى أجازت لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع ذلك التطور.

ثانيا:المحظورات على العامل

تنص المادة (٥٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على:-
يحظر علي العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:
(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.
(ب)العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده علي التعرف علي أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.
(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده،أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل،سواء بصفته شريكا أو عاملا.
(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسرى هذا الحظر علي الاقتراض من المصارف.
(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.
(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

@شرح وتعليق:

هذه المادة من المواد المستحدثة فى القانون وأراد المشرع أن يحدد للعامل الأشياء التى يحظر عليه إتيانها بنفسه أو بواسطة غيره،وبالتالى يكون المشرع قد حدد الواجبات والمحظورات للعامل،وهذه المادة أيضا مستقاة من المادة ٧٩ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين بالقطاع العام.وهنا نجد أن المشرع أراد أن يحدد المحظورات للعامل بصورة واضحة حتى لا يقع تحت طائلة القانون وهولا يعلم شيئا عن الجرم الذى ارتكبه.
وسوف نتناول هذه المحظورات بالتفصيل كما يلى:-

حظر الاحتفاظ بأصول الأوراق الخاصة بالعمل

<u>(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.</u>
*فى هذه الفقرة حظر المشرع على العامل الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل،حيث أن مكانها الطبيعى هو مقر العمل،وخوفا عليها من الضياع أو العبث أو استغلالها على وجه سيئ،وحتى يمكن الرجوع إليها عند الحاجة،ويستوى فى ذلك أن تكون الورقة أو المستند مما يدخل فى اختصاص العامل أم لا،كما يستوى أن يحتفظ بها لنفسه أو يعطيها للغير.

حظر القيام بأعمال للغير سواء بأجر أو بدون أجر

(ب)العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

*فى هذه الفقرة يؤكد المشرع على ما يقتضى به تنفيذ عقد العمل وهو تفرغ العامل الكامل للعمل المتفق عليه،وبالتالى فيمتنع عليه الاشتغال لدى الغير سواء بأجر أو بدون أجر،وسواء كان العمل عرضيا مؤقتا أو ذات طبيعة دائمة،وسواء أكان العمل يتم خلال أوقات العمل الرسمية،أو فى غير أوقات العمل أو حتى فى الراحة الأسبوعية.وهذا يتفق مع ما ورد بالمادة رقم (٥٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتى تعطى لصاحب العمل الحق فى حرمان العامل من أجره إذا ثبت اشتغاله خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر،بالإضافة الى الجزاء التأديبى.

الالتزام بعدم المنافسة

(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده،أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل،سواء بصفته شريكا أو عاملا.

*فى هذه الفقرة حرص المشرع على الحفاظ على مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقد والذى بمقتضاه يمتنع العامل عن المساهمة في أى عمل يتضمن منافسة لصاحب العمل فى نشاطه أثناء قيام العقد،وذلك لحماية صاحب العمل والمنشأة من خطر المنافسة غير المشروعة من جانب أصحاب الأعمال الآخرين الذين يباشرون نشاطا مماثلا أو مرتبطا بنشاط المنشأة،وذلك عن طريق العامل الذى يكون لديه قدر كبير من المعلومات عن نشاط المنشأة،وبالتالى فقد حظر المشرع على العامل أن يقوم بهذه المنافسة سواء بصفته شريكا فى مشروع مشابه لنشاط المنشأة أو بصفته عاملا لدى صاحب عمل آخر يعمل فى نفس المجال حتى ولو كان ذلك بعد مواعيد العمل المقررة.وقد أجاز المشرع لطرفى عقد العمل أن يتفقا على منع العامل من منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد ولكن بشروط معينة طبقا لنص المادة ٦٨٦ من القانون المدنى والتى تنص على شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة وذلك من خلال الآتى:

١-إذا كان العمل الموكول للعامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر لأعماله،كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل،ولا أن يشترك فى أى مشروع يقوم بمنافسته.

٢-غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوفر فيه ما يأتى:-

◄أن يكون العامل بالغا رشده وقت إبرام العقد.

◄أن يكون القيد مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل،على القدر الضرورى لحماية مصالح رب العمل المشروعة.

كما نصت المادة ٦٨٧ من القانون المدنى على أنه (إذا اتفق على شرط جزائى فى حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة وكان فى الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار

العامل على البقاء فى صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها،كان هذا الشرط باطلا وينسحب بطلانه أيضا الى شرط عدم المنافسة فى جملته.

حظر الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو أصحاب الأعمال الآخرين

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر علي الاقتراض من المصارف.

*فى هذه الفقرة أراد المشرع أن يجنب العامل من مواطن الشبهات والشك التي تنشأ فى حالة اقتراضه من عملاء صاحب العمل،بالإضافة الى تجنبه من وسوسة نفسه له فى حالة احتياجه للمال مما قد يعرضه للإخلال بواجباته الوظيفية،ونفس الشيئ ينطبق على الاقتراض من أصحاب عمل آخرين لأنه ربما تحت حالة احتياجه للمال ربما يفشى بعض أسرار المنشأة.

وقد استثنى المشرع الاقتراض من المصارف من هذا الحظر حيث أن طبيعة عمل المصارف هى الإقراض والاقتراض.

حظر قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ

(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.

*فى هذه الفقرة وأيضا لتجنب العامل الشبهات أكد المشرع على حظر قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته الوظيفية،ولكن اشترط المشرع هنا أن يكون ذلك بغير رضاء صاحب العمل،وعلى ذلك فإنه يجوز للعامل قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى ولكن برضاء صاحب العمل أى بموافقته.

حظر جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات

أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل

(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

*فى هذه الفقرة حظر المشرع على العامل جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل،وهذا الحظر مقصود به إذا كان الهدف من وراء ذلك هو تنفيذ أمر غير مشروع كالتحريض على إضراب غير قانونى أو إثارة المشاكل مع صاحب العمل أو الرؤساء بدون وجه حق،وبالتالى فأن هذا الحظر لا يكون مبررا إذا كان الهدف من وراء هذا العمل هو مساعدة أسرة عامل توفى،أو مساعدة عامل فى زواج أحد الأبناء ...إلخ.

الفصل الثاني

التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مقدمة

فى الغالب لا يتضمن عقد العمل كافة التفصيلات المتعلقة بالعمل والعامل وبالتالى فقد أفرد المشرع فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ موادا تتضمن قواعد وإجراءات التأديب،والتى من خلالها يستطيع صاحب العمل محاسبة العمال المقصرين،ولكنه فى نفس الوقت الذى أعطى فيه السلطة التأديبية لصاحب العمل حدد وحصر الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل دون غيرها،بل أنه نص على قواعد وإجراءات التأديب فى صلب القانون ولم يتركها لقرار وزارى كما كان متبعا فى القوانين السابقة،وبالتالى فقد أحسن المشرع بذلك لأن الهدف الأساسى من الجزاء التأديبى ليس معاقبة العامل المخطئ فقط، بل ردع غيره من العاملين وحسهم على عدم ارتكاب الأخطاء التى تستوجب توقيع العقوبة التأديبية عليهم.

وقد أضاف المشرع ضمانات جديدة الى ضمانات التأديب منها إشتراطه فى الفعل الذى يجوز مسائلة العامل عنه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل،وإلغاء عقوبة الوقف عن العمل اكتفاء بعقوبة الخصم من الأجر.

وقد استحدث المشرع اللجنة الخماسية بدلا من اللجنة الثلاثية والتى تشكل برئاسة قاضى وعضوية قاضى آخر يتم اختيارهم وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية،ويضاف إليهم ممثل عن العامل وممثل عن صاحب العمل وممثل عن الجهة الإدارية المختصة.وأصبح لهذه اللجنة اختصاصات متعددة تتعلق بعلاقات العمل الفردية ولم تقتصر على نظر الفصل فقط مثلما كان متبعا فى اللجنة الثلاثية.

وأصبح قرار هذه اللجنة بمثابة حكم صادر من المحكمة الابتدائية بعد وضع الصيغة التنفيذية من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة.

وحرصا من المشرع على عدم المساس بحق التقاضى المكفول دستوريا للعامل وصاحب العمل أباح لأى من الطرفين الطعن على القرار الصادر من اللجنة الخماسية أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لقانون المرافعات المدنية والتجارية،كما أنه أحال بشأن اختصاصات اللجنة وإجراءات العمل بها فيما لم يرد بشأنه نص خاص الى أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

وسوف نتناول فى هذا الفصل إجراءات التحقيق مع العمال ومساءلتهم التى وضعها المشرع ،وتضمنتها المواد من (م رقم ٥٨ الى م رقم ٧٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية (١)

مادة (٥٨)

علي صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة،وعلي هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق علي اللائحة،فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض علي اللائحة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة،وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكى يسترشد بها أصحاب الأعمال. وعلي صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر.

@ شرح وتعليق:

فى هذه المادة استبقى المشرع حكم إلزام صاحب العمل الذى يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع فى مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة بعد أخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة،ولكن تم إدخال بعض التعديلات على المواعيد والإجراءات اللازمة للتصديق على هذه اللائحة بقصد إلزام جهة الإدارة المنظمة النقابية بالرد وإبداء الرأى فى مواعيد محددة يترتب على انقضائها أن تصبح هذه اللائحة نافذة بانتهاء هذه المواعيد دون توقف على الرد.وقد أعطى المشرع للوزير المختص سلطة إصدار قرار يتيح وضع أنظمة نموذجية للوائح الجزاءات لكى يسترشد بها أصحاب الأعمال.

المقصود بلائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية:

كما سبق الإشارة من أن عقد العمل لا يتضمن سوى المسائل الجوهرية فقط،وبقية التفصيلات التى تحدد واجبات وحقوق كل من الطرفين فقد ألزمت المادة ٥٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ كل صاحب عمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة،وعلي هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق علي اللائحة.

وأضاف المشرع على صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر.

ويهدف المشرع من وضع هذه اللائحة الى هدفين أساسيين هما:-

١-أن يحاط العمال مقدما بتفصيلات نظام العمل،وكذلك بالجزاءات التى ستوقع عليهم فى حالة ارتكاب أية مخالفة منصوص عليها فى هذه اللائحة.

٢-وضع قيد على أصحاب الأعمال بحيث لا يخرجوا عن أحكام اللائحة فيوقعوا جزاء غير وارد بها،أو لا يطابق ما ورد بها عن المخالفة.

----

(١) صدر القرار الوزارى رقم (١٨٥) بتاريخ ٢٠٠٣/٩/٩ راجع الملحق ص ١٧٠

مضمون اللائحة:

لم يحدد قانون العمل موضوع اللائحة من حيث تنظيم العمل ولكن جرى العرف بأن تشمل اللائحة تفصيلات نظام العمل،كمواعيد الحضور والانصراف وفترات الراحة اليومية والورديات وشروط تسليم واستلام أدوات العمل وإجراءات طلب الإجازات وعلاقة العمال برؤسائهم وشروط الإنتاج.....الخ.ولا يوجد حصر لهذه البيانات،كما لا يوجد حد أدنى لها،بل الأمر متروك لحرية صاحب العمل وطبيعة عمل كل منشأة.

ولم يحدد القانون أيضا موضوع اللائحة من حيث الجزاءات التأديبية،إلا أن المقصود بذلك هو أن تشتمل على المخالفات التأديبية التى تجيز لصاحب العمل توقيع الجزاء على مخالفتها وكذلك الجزاء المناسب عن كل مخالفة،والجزاء الأشد فى حالة العود،وإجراءات التحقيق مع العمال،وبيان كيفية تنفيذ الجزاءات،على أن يكون ذلك فى حدود المخالفات والجزاءات الواردة فى القانون.

وقد خول القانون لوزير القوى العاملة والهجرة أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات ليسترشد بها أصحاب الأعمال.

وهذه النماذج ليست ملزمة لأصحاب الأعمال،لأن المقصود بها هو استرشاد أصحاب الأعمال بها،فيجوز لهم عدم تضمين لوائحهم جميع المخالفات التى وردت بها أو بعضها،كما يجوز إضافة ما يرونه من مخالفات لم ترد بها وتتفق مع طبيعة عمل المنشأة،ولكن بشرط ألا تتضمن هذه المخالفات ما يخالف القانون أو القرارات الوزارية المنفذة.

التزام أصحاب الأعمال بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات

اقتصر المشرع الالتزام بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية على أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل والذين يستخدمون عشرة عمال فأكثر،وعلى ذلك فإن أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أقل من عشرة عمال،وكذا أصحاب الأعمال الخاضعين لأحكام القانون المدنى،غير ملزمين بإصدار هذه اللائحة ويستطيعون تنظيم أعمالهم بالاتصال المباشر مع العمال عن طريق الأوامر الشفوية،ومع ذلك فليس هناك ما يمنعهم من وضع هذه اللائحة لأن إصدار اللائحة حق وواجب.

فهو حق لكل أصحاب الأعمال أيا كان النظام الذى يحكم علاقة العمل، ولكنه من ناحية الواجب مقصور على بعض أصحاب الأعمال وهم الخاضعين لأحكام قانون العمل ويستخدمون عشرة عمال فأكثر.

تصديق الجهة الإدارية على اللائحة:

إذا كان وضع لائحة العمل والجزاءات هو حق لصاحب العمل،إلا أن المشرع استهدف مراقبة أحكام اللائحة وضمان خلوها من مخالفة أحكام القانون،ولهذا اشترط اتخاذ بعض الإجراءات قبل التصديق عليها وهى:

١-يقوم صاحب العمل بإعداد اللائحة وإرسالها الى الجهة الإدارية المختصة (مكتب القوى العاملة)لاعتمادها.

٢-تقوم الجهة الإدارية بأخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة،وقد جاء قانون العمل فى ذلك متسقا مع قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته،إذ قضى قانون النقابات العمالية فى المادة رقم ١٢/د على اختصاص اللجان النقابية "بإبداء الرأى فى لوائح الجزاءات وغيرها من اللوائح والنظم المتعلقة بالعاملين بالمنشأة سواء عند وضعها أو تعديلها".

٣-تقوم الجهة الإدارية بمراجعة اللائحة،ولها حق الاعتراض على اللائحة أو أحد بنودها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها،وفى هذه الحالة يتم إبداء الاعتراض خلال نفس المدة وإبلاغ صاحب العمل به.

٤-إذا لم يتم اعتماد اللائحة أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوما فإن اللائحة تعتبر معتمدة ضمنا من اليوم التالى لفوات هذه المدة.

٥-لا تنفذ اللائحة بعد اعتمادها -صراحة أو ضمنا- فى حق العمال إلا من تاريخ علمهم بأحكامها،ولذلك ألزم المشرع أصحاب الأعمال بتعليق اللائحة فى مكان ظاهر بالمنشأة،أى فى مكان يرتاده العمال عادة،واعتبر هذا التعليق إعلانا للعمال بأحكامها فتنفذ فى حقهم من تاريخ حصوله.

إمكانية تعديل اللائحة:

إذا كان من حق صاحب العمل إصدار لائحة تنظيم العمل والجزاءات فمن حقه أيضا التعديل فى تلك الأحكام،وذلك فى حالة حدوث تغيير للظروف التى وضعت فيها اللائحة،أو عدم مناسبة الجزاءات لبعض المخالفات مما يتعارض مع العدالة،ويسرى على هذا التعديل كافة الالتزامات المتعلقة باللائحة الأصلية،وهو ضرورة التصديق عليها من الجهة الإدارية المختصة وتعليقها فى مكان ظاهر بعد التعديل.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٥٨ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

القيود المفروضة على توقيع الجزاءات التأديبية

أعطى المشرع لصاحب العمل السلطة فى توقيع الجزاءات التأديبية، ولكنه لم يترك له هذه السلطة مطلقة،بل وضع له بعض الضوابط لحماية العامل من ناحية،ولحسن استعمال صاحب العمل لسلطته التأديبية من ناحية أخرى،بما يحقق الهدف الأصلى من هذه الجزاءات وهو مصلحة العمل.

اشتراط صلة الفعل بالعمل وسقوط الاتهام

مادة (٥٩)

يشترط في الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل،وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة.
ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي علي العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما.

@ شرح وتعليق:

*فى هذه المادة أضاف المشرع نصا لضمانات التأديب والتى أصبح بموجبها يشترط فى الفعل الذى يجوز مسائلة العامل عليه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل.
وكذلك قرر أن تحدد لائحة الجزاءات المخالفات التى تستوجب توقيع جزاء من الجزاءات المبينة فى المادة(٦٠)من القانون مع مراعاة تناسب الجزاء مع المخالفة،وفكرة تناسب الجزاء مع المخالفة مستحدثة فى القانون ولكنها مأخوذة مما استقرت عليه أحكام القضاء تأكيدا لضرورتها من جهة واتفاقا مع قواعد العدالة من جهة أخرى.
وأضافت الفقرة الثالثة من نفس المادة أنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي علي العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما،ويهدف المشرع هنا الى الأصل فى الجزاء التأديبى أنه يوقع على العامل زجرا له وردعا لغيره من العمال المهملين وبالتالى فسرعة توقيع الجزاء تؤدى الى تحقيق الهدف من هذا الجزاء وهو الردع أما طول الانتظار فإنه يفقد أهمية ومصداقية الجزاء.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٥٩ والقرارات الوزارية المنفذة لها.
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الجزاءات التأديبية

الجزاءات التأديبية فى قانون العمل هى الجزاء الذى يوقعه صاحب العمل على أحد عماله لإخلاله بالتزاماته على النحو الذى يلحق اضطرابا بالعمل.والهدف من هذا الجزاء هو زجر العامل المخطئ وردع لبقية العمال الآخرين كما سبق الإشارة الى ذلك.وبالتالى فقد نظم المشرع موضوع الجزاءات التى يجوز توقيعها على العامل من خلال لوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية.

تحديد الجزاءات التأديبية

مادة (٦٠)

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :

(١) الإنذار.

(٢) الخصم من الأجر.

(٣) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر

(٤) الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

(٥) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لاتزيد علي سنة.

(٦) خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر.

(٧) الخفض إلي وظيفة في الدرجة الأدني مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه.

(٨) الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون.

@ شرح وتعليق:

فى هذه المادة حرص المشرع على تحديد الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل دون غيرها حتى يرد النص على بيان الجزاءات التأديبية فى صلب القانون وليس فى قرار وزارى كما كان فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ نظرا لخطورة ممارسة السلطة التأديبية من ناحية واستقرارا للقواعد الخاصة بها من ناحية أخرى.

وقد اتجه المشرع من ناحية ثانية الى زيادة عدد الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العمال الذين يخلون بالتزاماتهم حتى يسهل مبدأ تناسب الجزاء مع المخالفة المرتكبة.

واستهدى المشرع فى ذلك بما جاء فى المادة (٨٢) من القانون(٤٨) لسنة ١٩٧٨ فى شأن العاملين بالقطاع العام.

وفى هذا الصدد رؤى استخدام عبارة الخصم بدلا من الغرامة،وألغيت عقوبة الوقف عن العمل اكتفاء بعقوبة الخصم من الأجر وذلك حسما للخلاف الفقهى الذى أثير حول مضمون العقوبتين ومدى تعارضهما ومدى إمكانية تطبيقهما معا،كما رؤى استبعاد الإنذار الكتابى بالفصل كجزاء مع الإبقاء عليه باعتباره إجراء من إجراءات الفصل وهو ما ينبغى أن يكون واضحا فى لائحة الجزاءات الخاصة بالمنشأة

الصادرة تنفيذا لأحكام المادة (٥٨)من القانون.ويلاحظ أخيرا استخدام عبارة الجزاء بدلا من عبارة العقوبة التى وردت ببعض النصوص فى القوانين السابقة.
وسوف نتناول الجزاءات التى وردت بالمادة (٦٠) بشئ من التفصيل:

(١) الإنذار:

هو تنبيه العامل الى المخالفة التى ارتكبها وتحذيره من العودة الى تكرارها فى المستقبل. والإنذار نوعان:

الأول: ويعتبر عقوبة تأديبية مستقلة ويكون مضمونه توجيه اللوم للعامل الذى ارتكب المخالفة التى تستوجب الإنذار طبقا للائحة العمل والجزاءات،ومن هذا القبيل التأخير عن مواعيد الحضور حتى ربع ساعة.

والثانى ويعتبر مقدمة لعقوبة أكبر غالبا ما تكون الفصل وهو بهذه المثابة يمثل شرطا من شروط توقيعها، ويمكن تعريفه بأنه تنبيه للعامل الى خطورة نتائج المخالفة وبأن تكرارها سيعرضه للعقوبة الأشد.
ومثال ذلك الإنذار بالفصل.والإنذار بنوعيه ليس له شكل خاص فقد يكون باستلام العامل الأصل وتوقيعه على الصورة التى يحتفظ بها صاحب العمل وقد يرسل بكتاب موصى عليه وقد يرسل على يد محضر.

(٢) الخصم من الأجر:

كانت فى القانون السابق تسمى الغرامة وفى كلتا الحالتين فهى عقوبة مالية أو جزاء مالى طبقا لما أقره المشرع فى القانون الجديد،وقد نصت المادة (٦١) من القانون الحالى على ألا يزيد جزاء الخصم عن خمسة أيام فى الشهر الواحد.

(٣)تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر:

هذا الجزاء مستحدث ويقصد به المشرع لفت نظر العامل الى الخطأ الذى ارتكبه وضرورة عدم تكراره حتى لا يؤدى ذلك الحرمان من العلاوة السنوية.

(٤) الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها:

هذا الجزاء يعتبر استكمال للجزاء السابق وهو يستهدف تصعيد الجزاء للعامل تدريجيا وهنا نجد المشرع لم يطلق يد صاحب العمل فى حرمان العامل من العلاوة كاملة لهدفين أولهما أن هذه العلاوة تقابل زيادة النفقات لدى العامل ومواجهة ارتفاع الأسعار والتضخم،وثانيهما محاولة تعديل سلوك العامل فى حالة خصم جزء من العلاوة وهذا هو الهدف الأصلى لكل الجزاءات.

(٥) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد علي سنه:

هذا الجزاء مستحدث وبالرغم من أن موضوع الترقيات فى القطاع الخاص ليس له معايير ثابتة كما هو الحال فى الحكومة والقطاع العام حيث أنه فى الغالب يكون خاضع لكفاءة العامل ورغبة صاحب العمل إلا أن المشرع فى هذه النقطة يعطى حق

لصاحب العمل فى تأجيل الترقية وفى نفس الوقت يعطى للعامل الحق فى المطالبة بالترقية فى حالة عدم حصوله عليها.

(٦) خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر:

ينص المشرع هنا على خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر وهذه النقطة من النقاط التى سيكون هناك تصادم بين العمال وأصحاب الأعمال لأنها تنص على الخفض من الأجر بمقدار علاوة،وحيث أن المشرع تركها مفتوحة بدون تحديد فإن صاحب العمل يستطيع الخفض من أى علاوة سواء كانت سنوية أو تشجيعية أو اجتماعية ٠٠٠الخ. وهذه لأول مرة يتم فيها وضع مثل هذه العقوبة.

(٧) الخفض إلي وظيفة في الدرجة الأدني مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه:

أيضا هذه الفقرة مستحدثة وتتناقض مع البند (٤) والبند (٦) حيث أنه تنص على الخفض إلي وظيفة في الدرجة الأدني مباشرة وتلك أيضا من الفقرات التى سوف تثير مشاكل بين العمال وأصحاب الأعمال بالرغم أيضا من أن موضوع الدرجات الوظيفية فى القطاع الخاص لا تحكمها معايير معينة يمكن تطبيقها ولكنها تختلف من منشأة الى منشأة أخرى.

(٨) الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون:

فى هذه الفقرة أراد المشرع أن لا تكون هناك ازدواجية فى توقيع العقوبة ولذلك ربط هذه الفقرة بالأحكام الواردة بالقانون والتى ورد النص عليها فى المادة (٦٩) من هذا القانون.وكذلك ما يرد بلائحة الجزاءات المعتمدة.مراعيا فى ذلك العرض على اللجنة الخماسية الواردة بالمادة ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمنوط بها دون غيرها النظر فى طلبات الفصل من الخدمة.

ضمانات توقيع الجزاءات التأديبية

الخصم من الأجر

مادة (٦١)

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم علي العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد علي أجر خمسة أيام،ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

@ شرح وتعليق:

*فى هذه المادة أراد المشرع أن يؤكد على أنه بالرغم من إعطاء صاحب العمل سلطة توقيع الجزاء إلا أنه لم يتركها مطلقة بقصد ضمان حسن استعمالها،وبالتالى فقد حدد الحد الأقصى لتوقيع جزاء الخصم على العامل للمخالفة الواحدة،أيضا ألا يقتطع من أجره وفاء للجزاءات التي يوقعها اكثر من اجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وحذف المشرع من النص السابق عقوبة الإيقاف واستحدث فى الفقرة الأخيرة نقطة هامة جدا كانت تسبب مشاكل فى ظل القانون السابق وهى المقصود بالأجر الذى يتم على أساسه الخصم وبالتالى فقد أزال اللبس بورود هذه الفقرة.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦١ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

عدم جواز تعدد الجزاء عن المخالفة الواحدة

إن سلطة صاحب العمل فى توقيع الجزاءات التأديبية على العامل هى إحدى المظاهر البارزة لرابطة التبعية التى تربط العامل بصاحب العمل، وما للأخير من حق الرقابة والإشراف على العامل فيما يتعلق بأداء عمله،وصاحب العمل لا يستعمل حق التأديب إلا إذا أخل العامل بالتزاماته المنصوص عليها فى عقد العمل،وبالرغم من ذلك فقد أكد المشرع على عدم جواز تعدد الجزاء عن المخالفة الواحدة.

مادة (٦٢)

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقا لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

@ شرح وتعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على أن القيود التى تم وضعها على سلطة صاحب العمل فى توقيع الجزاء هى بهدف منع إساءة استخدامها وفى نفس الوقت حماية للعامل،وهنا يؤكد على عدم ازدواجية الجزاء عن المخالفة الواحدة.ولكن ذلك لا يمنع من توقيع العقوبة على العامل إذا كان الفعل الذى ارتكبه العامل يشكل جريمة جنائية وتم توقيع عقوبة جنائية عليه.كذلك فإن توقيع جزاء تأديبى على العامل عن فعل معين لا يمنع صاحب العمل،إذا سبب له هذا الفعل ضررا أن يستوفى التعويض المقابل عن هذا الضرر،إذ لا يعتبر التعويض المدنى عقوبة.

وفى الفقرة الثانية من هذه المادة لجأ المشرع الى وضع قاعدة تلزم صاحب العمل بعدم الجمع بين الجزاءات وبعضها البعض إلا فى حدود معينة وفى كل الأحوال حدد هذا الجمع طبقا لما نصت عليه الفقرة الأخيرة(كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقا لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٢ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

جواز تشديد الجزاء

أعطى المشرع لصاحب العمل الحق فى تشديد الجزاء فى حالة عودة العامل الى ارتكاب مخالفة من نفس نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها،وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ توقيع الجزاء السابق.

وهنا نجد المشرع قد وضع قيدين لجواز تشديد الجزاء وهما:-

١-أن تكون المخالفة التى ارتكبها العامل من نفس نوع المخالفة السابقة التى وقع عليه بسببها عقوبة تأديبية.

٢-أن يكون العامل قد ارتكب المخالفة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغه بتوقيع الجزاء السابق.فإذا تخلف أحد الشرطين أو كلاهما اعتبرت المخالفة الجديدة وكأنها ارتكبت لأول مرة.

مادة (٦٣)

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل الى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

@ شرح وتعليق:

فـى هـذه المـادة يؤكـد المشـرع علـى تشـديد عقوبـة الجـزاء علـى العـامل إذا كـرر المخالفـة فـى خـلال ستة أشـهر مـن وقـوع المخالفـة الأولـى وذلك بهدف ردع العامل المخطـىء وحتـى يتنـاسب حجـم الجـزاء مـع الجـرم المرتكب وحتـى يكـون هنـاك جـزاء رادع يمنع العامل من تكرار المخالفة،وأيضا بهدف منع الآخرين من ارتكاب المخالفات.

& العقوبـة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائـة جنيه ولا تجـاوز خمسمائة جنيه إذا خـالف أيـا مـن أحكام المادة ٦٣ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

شروط توقيع جزاء على العامل وضمان حرية الدفاع

بالرغم من أن سلطة توقيع الجزاءات التأديبية حق أصيل لصاحب العمل كما سبق الإشـارة،إلا أن المشـرع وتحقيقا لضمانات الدفـاع عن العـامل أوجب علـى صـاحب العمل قبل توقيع جزاء عليه أن يبلغه كتابة بالمخالفة المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه.

مادة (٦٤)

يحظر توقيع جزاء علي العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، علي أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلا عنها لحضور التحقيق.

ويجوز فـى المخالفات التـى يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره علـي أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة،علي أن يثبت مضمونه في القرار الـذي يقضي بتوقيع الجـزاء.وفـي جمـيع الحـالات يشترط أن يكـون القـرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا.

@ شـرح وتعليق:

فـى هـذه المـادة استحدث المشـرع حكمـا جديدا يلـزم صـاحب العمـل علـي أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، كما يجيز للمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلا عنها لحضور التحقيق.

والمقصود هنـا بممـثل النقابة عضـو مـن أعضـائها أو محـام تنيبـه عنـها. وأعطـى المشرع لصاحب العمل السلطة فى إجراء التحقيق شفاهة فى المخالفات التى يعاقب عليها بـالإنذار أو الخصـم من الأجر الذي لا يزيد مقداره علي أجر يوم واحد بشرط أن يثبت مضمونه فـي القـرار الـذي يقضي بتوقيـع الجزاء،وذلك تيسيرا للإجراءات وتوفيرا للضمانات اللازمة للعامل فى آن واحد، بمنـع صاحب العمل من المبادرة الى توقيع جزاء دون أن يكون العامل قد ارتكب خطأ أو إخلالا يقتضى مجازاته،فضلا عن رقابة استعمال لسلطته التأديبية.

& العقوبة:
وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٤ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

من له سلطة التحقيق

بما أن صاحب العمل له السلطة فى توقيع الجزاءات التأديبية على العامل، فقد أجاز له المشرع التحقيق مع العامل بنفسه إذا رغب ذلك،كما أعطى له الحق فى تفويض من يراه لإجراء هذا التحقيق.

مادة (٦٥)

لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه،أو أن يعهد بالتحقيق إلي إدارة الشئون القانونية أو إلي أى شخص أخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.

@ شرح وتعليق:

فى هذه المادة أجاز المشرع لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه كما يجوز له أن يعهد بالتحقيق إلي إدارة الشئون القانونية أو إلي أي شخص أخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة كالمحامين أو المكاتب الاستشارية مثلا، أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوي الوظيفي للمحقق عن مستوي العامل الذي يحقق معه.

& العقوبة:
وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٥ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الوقف الاحتياطى عن العمل بأجر كامل

الوقف الاحتياطى عن العمل بأجر كامل هو إجراء وقائى أو تحفظى يقصد به إبعاد العامل عن مكان المخالفة التى ارتكبها حتى لا يؤثر على الشهود أو يطمس معالم المخالفة،ويتم إبعاد العامل عن مكان العمل حتى يتم الفصل فى التهمة أو المخالفة التأديبية المنسوبة إليه.

مادة (٦٦)

لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد على ستين يوما مع صرف أجره كاملا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها فى المادة(٧١)من هذا القانون فصله من الخدمة.

@ شرح وتعليق:

فى هذه المادة أجاز المشرع لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد على ستين يوما مع صرف أجره كاملا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة.
وقد أراد المشرع هنا أن يعطى لصاحب العمل الحق فى إيقاف العامل مقابل إعطاء العامل الحق فى الحصول على أجره كاملا خلال مدة الإيقاف،وحدد المشرع الحد الأقصى لفترة الإيقاف بشهرين. وهنا نجد المشرع قد حدد حالتين يجوز فيهما لصاحب العمل وقف العامل احتياطيا عن العمل وهما:-
١-إذا كان يجرى مع العامل تحقيقا إداريا فى مخالفات منسوبة إليه وقد رأى المحقق أن مصلحة التحقيق تقتضى إيقاف العامل عن العمل.
٢-إذا انتهت التحقيقات مع العامل وأسفرت نتيجتها على ضرورة فصل العامل بعد عرضه على اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١)من قانون العمل وهى اللجنة الخماسية،وذلك لتصدر قرار بفصله.وفى هاتين الحالتين لا يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل لمدة تزيد عن ستين يوما،مع صرف أجر العامل كاملا طوال مدة الوقف.
& العقوبة:
وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٦ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الوقف الاحتياطى عن العمل بنصف أجر

الوقف الاحتياطى عن العمل بنصف أجر لا يتم إلا إذا ارتكب العامل جريمة وفقا لقانون العقوبات،فلا يجوز وقفه عن العمل إذا كان الفعل الذى ارتكبه مهما كانت جسامته لا يشكل ثمة جريمة،بل أن المشرع لم يسمح بهذا الوقف إلا فى جرائم معينة وهى:-
١-الجنايات عموما أيا كان نوعها مثل جنايات القتل أو الاتجار فى المخدرات،والاغتصاب نظرا لما لهذه الجرائم من خطورة على المجتمع.
٢-الجنح المخلة بالشرف والأمانة والآداب العامة،مثل جنح السرقة أو هتك العرض أو إدارة منزل للقمار،فإذا كانت الجنحة لا ينطبق عليها هذا الوصف مثل جنح الضرب أو السب أو القتل والإصابة الخطأ،فلا يجوز لصاحب العمل وقف العامل احتياطيا إذا ارتكب إحداها.
٣-الجنح التى تقع فى دائرة العمل عموما أيا كان نوعها أى سواء كانت مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أم لا،وذلك حفاظا على المنشأة من حدوث أى اضطراب بها.

مادة (٦٧)

إذا أتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أتهم بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا، وعليه أن يعرض الأمر علي اللجنة المشار إليها في المادة(٧١)من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلي اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة خلال سبعة أيام من تاريخ العرض،فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف أجره،أما في حالة عدم الموافقة علي الوقف فيصرف أجر العامل كاملا من تاريخ وقفه.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا.وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.

@ شرح وتعليق:

فى هذه المادة ينظم المشرع قواعد الوقف الاحتياطى وهنا يجب الإشارة الى أن الوقف الاحتياطى يختلف عن الوقف كعقوبة تأديبية فالوقف الاحتياطى ليس عقوبة توقع على العامل وإنما هو إجراء وقائى يقصد به إبعاد العامل الذى يتهم فى جريمة من الجرائم التى تتيح هذا الإيقاف عن العمل الى أن يبت فى التهمة.

وقد أجاز المشرع لصاحب العمل وقف العامل مؤقتا إذا أتهم بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل وعليه أن يعرض الأمر علي اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون وهى اللجنة الخماسية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلي هذه اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة علي الوقف فيصرف أجر العامل كاملا من تاريخ وقفه.وعلى أساس القرار الذى تصدره السلطة المختصة أو حكم المحكمة فى جريمة العامل يتحدد مصير علاقة العامل فإذا قررت السلطة المختصة حفظ التهمة أو قضت المحكمة ببراءته تعين على صاحب العمل إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا.وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٧ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

من له سلطة توقيع الجزاء

ضمانا لاستقرار العلاقة التعاقدية وحفاظا على عدم الإخلال بنظام المنشأة،وحرصا من المشرع على عدم إساءة استعمال سلطة توقيع الجزاءات على العامل،فقد نص المشرع على اختصاص من لهم حق توقيع الجزاءات على العمال طبقا لنص المادة ٦٨ من القانون.

مادة (٦٨)

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون.

ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك. ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

@ التعليق:

فى هذه المادة حدد المشرع الاختصاص بتوقيع الجزاءات على العامل طبقا للآتى:

١-اللجنة الخماسية:

اختص المشرع اللجنة الخماسية المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون بإصدار قرار الفصل،وبالتالى فإذا قام صاحب العمل بتوقيع جزاء الفصل على العامل دون الرجوع الى اللجنة الخماسية أعتبر ذلك فصلا تعسفيا من جانب صاحب العمل.

٢-صاحب العمل أو من يفوضه لذلك:

أعطى المشرع لصاحب العمل أو من يفوضه في ذلك توقيع جميع الجزاءات التأديبية عدا الفصل من الخدمة.وهنا أتاح المشرع لصاحب العمل إمكانية تفويض من يراه بتوقيع الجزاءات التأديبية بدلا منه.

٣-مدير المنشأة:

حدد المشرع سلطة مدير المنشأة فى توقيع جزاءى الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٨ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفصل الثالث

حالات فصل العامل



حالات فصل العامل

مادة (٦٩)

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

(١)إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة

(٢) إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

(٣) إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

(٤) إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، علي أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولي، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

(٥) إذا ثبت أن العامل أفشي أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت الى إحداث أضرار جسيمة بالمنشاة.

(٦) إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه.

(٧) إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة.

(٨) إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام،وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

(٩) إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) الي (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون.

@ التعليق:

فى البداية يجب الإشارة الى أن صاحب العمل لا يستطيع فصل العامل طبقا للحالات الواردة بالمادة ٦٩ من هذا القانون إلا بعد العرض على اللجنة الخماسية المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون طبقا لنص المادة ٦٨ الفقرة الأولى من هذا القانون. وفى هذه المادة اشترط المشرع ارتكاب العامل خطأ جسيما لكى يتم فصله ثم حدد الحالات التسعة للخطأ الجسيم،وبناء عليه فإن هذه الحالات واردة على سبيل المثال لا الحصر إذ يجوز فصل العامل إذا بلغ الخطأ الذى ارتكبه حدا من الجسامة ولو لم يكن مكونا لأحد الصور التسعة المشار إليها فى النص بشرط أن يكون منصوصا عليه فى اللائحة أو أن يخضع الى ما قضت به محكمة النقض فى هذا الخصوص بأن "تقدير قيام المبرر لفصل العامل هو مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضى الموضوع متى أقام قضائه على استخلاص سائغ.

وسوف نستعرض بالشرح الحالات التسعة التى أوردتها المادة.

(١) إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.

في هذه الحالة المقصود بانتحال العامل لشخصية غير صحيحة هو إيهام صاحب العمل بأنه شخص آخر أو بأنه الشخص المطلوب للوظيفة أو زور بطاقة لغيره ووضع عليها صورته.

والمقصود بتقديم مستندات مزورة هو تقديم العامل لمؤهل دراسى مزور كأن يقدم أوراقه على أنه مهندس أو طبيب بشهادات مزورة لم يحصل عليها أصلا،أو أن يقدم شهادات خبرة مزورة فى حرفة ما،أو أن ينتحل اسما مزورا لكى يخفى ارتكابه لجرائم معينة أو لهروبه من الخدمة العسكرية.

وهنا إذا كانت الورقة المزورة مقدمة من جهة عادية كمكتب أو شركة تدريب مثلا اعتبرت ورقة عرفية وتصنف على أنها جنحة،أما إذا كانت من جهة حكومية أصبحت ورقة رسمية وتصنف جنائيا على أنها جناية تزوير.

(٢) إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

فى هذه الحالة يشترط المشرع ثبوت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل حتى تتناسب مع المقابل لها وهو الفصل،وبالتالى فمن الممكن أن يكون الخطأ بسيطا إنما الضرر المادى الذى وقع على صاحب العمل جسيما،وهنا ترك المشرع الأمر للقاضى لتحديد الضرر الجسيم.بالإضافة الى شرط آخر وهو إبلاغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه،وإلا سقط حقه فى فصل العامل حتى ولو ثبت خطأ العامل والضرر الجسيم لصاحب العمل، وقد تقرر هذا الحكم خوفا من أن يترتب على انقضاء فترة طويلة بين وقوع الحادث وإبلاغ صاحب العمل السلطة المختصة تدبير كيدى من جانب صاحب العمل لنسبة الفعل الى العامل أو أن يتمكن العامل من طمس الدلائل المتعلقة بارتكابه للفعل الذى ترتب عليه ضرر جسيم لصاحب العمل. وإبلاغ الحادث الى الجهة المختصة يقتضى بأن يتم الإبلاغ الى الشرطة أو النيابة العامة إذا كان الخطأ منطويا على جريمة،كسرقة أو إشعال حريق عمدا أو بإهمال،ويجوز فى الحالات الأخرى إبلاغ الحادث الى مكتب القوى العاملة،ويجوز أن يقوم بالإبلاغ عن الحادث وكيل صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤساء العمل.

(٣)إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة ـ بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة فى مكان ظاهر ـ رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

فى هذه الحالة يشترط المشرع ثلاثة شروط لفصل العامل وهى:-

أ-أن تكون التعليمات التى نسب الى العامل بعدم مراعاتها خاصة بسلامة العمال والمنشأة،فليست كل تعليمات تستوجب مخالفتها الفصل.

ب-أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر،حتى يتسنى للعامل الإحاطة بها.
ج-أن يكون قد تم إنذار العامل كتابة بالفصل إن خالفها مرة أخرى.
ومن أمثلة ذلك التدخين فى أماكن العمل الممنوع فيها التدخين كمحطات الوقود مثلا أو المنشآت التى تعمل فى مجال المواد الكيماوية.
ومتى توافرت هذه الشروط الثلاثة وعاد العامل لارتكاب المخالفة جاز فصله حتى ولو لم يترتب أية أضرار،لأن المشرع قد جعل جزاء الفصل على تكرار ارتكاب المخالفة وليس على النتيجة التى ترتبت عليها.
<u>(٤) إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولي، وبعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الثانية.</u>
فى هذه الحالة يشترط المشرع لفصل العامل ثلاثة شروط هى:-

الشرط الأول-أن يتغيب بدون مبرر مشروع:-
هنا نجد المشرع اشترط أن يكون تغيب العامل بدون مبرر مشروع،فلا يكفى أن يكون الغياب بدون إذن،فقد لا يأذن صاحب العمل الى العامل بالتغيب ومع ذلك يكون لهذا التغيب سبب مشروع،كما لو منع العامل من الحضور قوة قاهرة أو حالة ضرورة أو خطأ صاحب العمل نفسه مثل انقطاع المواصلات،أو اعتقال العامل أو مرضه.وانقطاع العامل عن العمل بسبب تخلف صاحب العمل عن أداء الأجر لا يعتبر غيابا بدون سبب مشروع،إذ يكون انقطاع العامل فى هذه الحالة عن العمل دفعا بعدم التنفيذ نتيجة تخلف رب العمل عن أداء الأجر له.

الشرط الثانى:-الغياب أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية:-
وهنا نجد المشرع قد ذكر نوعان من الغياب،**الأول** <u>الغياب المتقطع</u> بشرط أن تكون مدته أكثر من عشرين يوما خلال السنة،والمقصود بالسنة هو السنة التعينية للعامل الذى لم يمضى على خدمته لدى صاحب العمل أكثر من سنة،والسنة الميلادية لغير ذلك.
والثانى <u>الغياب المتصل</u> بشرط أن تكون مدته أكثر من عشرة أيام متصلة فى السنة،ولا يشترط أن تكون مدة العشرة أيام المتصلة خلال سنة واحدة،إذ يصح أن تبدأ مدة الغياب المتصلة فى سنة وتستمر حتى تجاوز عشرة أيام أو تكملها فى السنة التالية.
ولا تحسب أيام الراحات وإجازات الأعياد والمناسبات الرسمية ضمن أيام الغياب، والعبرة تكون بأيام عمل المنشأة الفعلى.

الشرط الثالث: إرسال إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول.

ألزم المشرع صاحب العمل بضرورة إنذار العامل كتابة بخطاب موصى عليه بعلم الوصول بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولي (الغياب المتقطع) وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية (الغياب المستمر). وفى حالة تعمد إرسال صاحب العمل الى العامل الإنذار بعد ثمانية أيام مثلا فى حالة الغياب المتتالى حتى لا تكون هناك فرصة أمام العامل لمجرد العودة الى العمل،نجد المشرع يؤكد على احتساب الفترة السابقة على الإنذار بخمسة أيام مهما كانت هذه المدة وذلك فى حالة الغياب المستمر، وأن يتم احتساب الفترة السابقة على الإنذار بعشرة أيام مهما كانت المدة فى حالة الغياب المتقطع،وذلك حتى لا يتلاعب صاحب العمل بهذا الخصوص.

وهنا يجب إرسال الإنذار للعامل على محل إقامته بالعنوان الثابت بملف خدمته،أو بمحل إقامته الجديد بشرط إخطار صاحب العمل بعنوان محل الإقامة الجديد،أو معرفة صاحب العمل بمحل إقامة العامل الجديد ضمنيا، كأن تحضر سيارة صاحب العمل العامل من مكانه الجديد من والى العمل.

(٥)إذا ثبت أن العامل أفشي أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت الى إحداث أضرار جسيمة بالمنشاة.

فى هذه الحالة يشترط المشرع إفشاء العامل لأسرار المنشأة التي يعمل بها أدى الى إحداث أضرار جسيمة بالمنشاة.

وهنا المقصود بأسرار المنشأة الصناعية والتجارية والمدنية بالإضافة الى أى نوع من الأسرار يكون قد وقف عليها العامل فى أى نوع من أنواع العمل،وحينما اشترط المشرع أن يؤدى هذا الإفشاء الى إحداث أضرار جسيمة بالمنشاة مما قد يؤدى الى زعزعة الثقة فيها أو إفلاس المنشأة وبالتالى الإضرار بمجموع العمال.

وبشرط ألا يكون هذا الكتمان ساترا لجريمة جنائية أو حائلا دون الكشف عن جريمة تمت أو فى مرحلة الشروع.

(٦) إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه.

هذه الحالة مستحدثة ويشترط المشرع فيها قيام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه بمعنى أن يقوم العامل بالاشتراك مع شخص آخر يعمل فى نفس نشاط صاحب العمل أو أن يقوم العامل بنفسه بممارسة نشاط بعد مواعيد العمل فى نفس نشاط صاحب العمل.

(٧)إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة.

فى هذه الحالة يشترط المشرع لفصل العامل خمسة أسباب وهى:-

أ-وجود العامل في حالة سكر بين،والمقصود هنا بالسكر البين هو السكر الشديد الذى يكون تأثيره واضحا من تصرفات الشخص الظاهرة بحيث يفقده القدرة على وزن الأمور وزنا سليما،ويقدر القاضى ذلك بحسب طبيعة العمل وما يقتضيه من يقظة العامل وانتباهه،وتلك الحالة وضعها المشرع مؤكدا على أن من فقد وعيه كليا أو جزئيا نتيجة تأثير المواد المخدرة لا يستطيع أن يؤدى عمله بصورة سليمة فضلا عن أن السكر أو تعاطى المخدر يفقد العامل الذى تعاطاه ثقة صاحب العمل

واحترامه بالإضافة الى فقد ثقة زملائه أيضا،ويخل بنظام العمل وسمعة المنشأة،ولهذا فإن تلك الجريمة تشكل خطأ تأديبيا لاتصالها بمجموع المنشأة وليس بشخص صاحبها فحسب.

ب-أن تظهر آثار السكر أو المخدر أثناء العمل،حتى ولو كان العامل قد تناول المادة المسكرة أو المخدر خارج مكان العمل وفى غير أوقاته.

ج-أن يكون العامل قد تعاطى المادة المسكرة أو المخدرة عن إرادة واختيار ومدركا طبيعتها وتأثيرها،فإذا تناولها من قبيل الخطأ أو دون أن يكون عالما بطبيعتها أو وضعها له أحد فى مشروب ما دون أن يعرف فلا يجوز فصله.

د-لابد من وجود شهود لحالة السكر.

هـ-لابد من إثبات الحالة عن طريق الكشف الطبى وإجراء التحاليل.

(٨) إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام،وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

فى هذه الحالة فرق المشرع بين ثبوت اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام من ناحية وعلى رؤساء العمل من ناحية أخرى، ففى اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام لم يستلزم المشرع جسامة الاعتداء أو اتصاله بالعمل،وبالتالى فإن اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام سواء باللفظ أو الفعل داخل أو خارج العمل ولو كان يسيرا يستوجب الفصل،بل أن مجرد السخرية أو التهكم على أى منهما أو تقديم شكاوى أو بلاغات كيدية تتضمن اتهام العامل لأى منهما بالغش أو التلاعب أو السرقة مثلا تعد من قبيل الاعتداء الذى يجيز فصل العامل،وتقدير ذلك متروك للقاضى.

والعلة فى الاكتفاء بالاعتداء البسيط فى هذه الحالة ترجع الى أن صاحب العمل أو مديره المسئول يكون صاحب السلطة فى تنظيم المنشأة وفى السيطرة على نظامها وعمالها بما يتعين معه المحافظة على هيبته والاحترام اللازم نحوه من العمال.وتلك هى علاقة التبعية التى تتميز بها علاقة العمل التابع،والإخلال بها يخل بالاحترام الواجب،ويخل بنظام المنشأة وحسن سير العمل بها.

*والمقصود هنا بالمدير العام هو المدير الذى يقوم بإدارة المنشأة أو فرع منها بحيث يكون له سلطات صاحب العمل،أما المدير العام كموظف عادى إذا كان بالمنشأة ويشغل هذه الوظيفة فإنه يعتبر رئيس عمل.

*أما فى الفقرة الثانية فيشترط المشرع وقوع اعتداء جسيم من العامل علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه،وهنا لابد أن يكون الاعتداء جسيما وله صلة بالعمل،ويجب هنا الإشارة الى أنه لا يشترط أن يكون المعتدى عليه رئيسا مباشرا للعامل بالذات ولكن يكفى أن يكون رئيسا لأن مصلحة العمل تقتضى احترام رؤساء العمل عموما.وتقدير الجسامة هنا متروك للقاضى أيضا.ولا تنطبق المادة إذا كان الاعتداء متبادلا بين رئيسين من رؤساء العمل لأن المشرع اشترط أن يكون المعتدى أقل درجة من درجة المعتدى عليه.

(٩) إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) الى (١٩٥) من الكتاب الرابع من هذا القانون.

حيث أن مصر قد صدقت على كل من الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم،والاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية،وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٣٧ لسنة ١٩٨١ فى خصوص الموافقة على هذه الاتفاقية طبقا للدستور الدائم،ونشرت بالجريدة الرسمية فى ١٩٨٢/٤/٨ .وبموجب هذه الاتفاقية فإن حق الإضراب مكفول للمنظمات العمالية ويمتنع على الدول الأعضاء اتخاذ أى إجراء من شأنه حرمان النقابات من ممارسة هذا الحق،وبتصديق مصر على هذه الاتفاقيات تصبح أحكامها طبقا للدستور جزء من القانون الداخلى ويلتزم المشرع باحترام هذه الأحكام.

وهذه الحالة مستحدثة ويقصد المشرع بعدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) الي (١٩٥) من الكتاب الرابع من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣،وهى المواد الخاصة بالإضراب والتى تنص على:-

مادة (١٩٢)

للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية علي الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب علي اللجنة النقابية- بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه- إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام علي الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلي الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه.وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.

مادة (١٩٣)

يحظر علي العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

مادة (١٩٤)

يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.

مادة (١٩٥)

يترتب علي الإضراب المشار إليه فى المادة(١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.وسوف نقوم بشرح هذه المواد بالتفصيل فى الجزء الخاص بالإضراب

الفصل الرابع

إجراءات عمل اللجنة القضائية



أولا:التسوية الودية

مادة (٧٠)

إذا نشأ نزاع فردى في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلي اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي اللجنة.

@ التعليق:

فى هذه المادة نجد أن المشرع حذف الجزء الأول من المادة المقابلة لها فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١والخاصة بفصل العامل من العمل بغير مبرر حيث أنه أحال الى اللجنة القضائية موضوع فصل العامل، واستحدث عبارة إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا،والمقصود بالجهة الإدارية هنا هو مكتب العمل التابع له المنشأة.

وهنا أراد المشرع أن يحيل جميع موضوعات المنازعات الناشئة عن تطبيق القانون وخاصة فى نطاق علاقات العمل الفردية الى المفاوضة الودية،وبالتالى فإن المشرع أعطى للعامل وأيضا لصاحب العمل الحق فى عرض الموضوع على الجهة الإدارية لتسويته وديا وهذا من شأنه تقريب وجهتى نظر الطرفين المتنازعين والوصول الى حل للمشكلة، ولكن فى حالة فشل الجهة الإدارية فى تسوية وديا فى خلال عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما طبقا للقرار الوزارى رقم ١٧٦ لسنة ٢٠٠٣ والخاص بالإجراءات القانونية التى تتبع للتقدم للجان الخماسية تقديم طلب إلي مكتب علاقات العمل المختص بإحالة النزاع الى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي اللجنة.

وقد ترك المشرع فرصة أخرى لطرفى النزاع مدتها خمسة وأربعون يوما لتسوية هذا النزاع وديا وذلك قبل اللجوء الى اللجنة القضائية،وهذه المدة هى الحد الأقصى ويمكن لأى من الطرفين اللجوء الى اللجنة القضائية فى أى وقت خلال هذه المدة.

تشكيل اللجنة القضائية واختصاصاتها (١)

مادة (٧١)

تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائى من :
-اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.
-مدير مديرية القوي العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.
-عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر.
-عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.
وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون،وتفصل اللجنة فى النزاع المعروض عليها خلال ستين يوما من تاريخ عرضه عليها. وعلي اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيا، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل الى عمله،وأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات. فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل الى عمله اعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقا للمادة (١٢٢) من هذا القانون.
وعلي اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك.
ويكون قرار اللجنة فى هذه الحالة واجب النفاذ فورا ولو طلب استئنافه.
وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذا لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخري مستحقة له لدي صاحب العمل.فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلي عمله إذا طلب ذلك، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط،ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية.

@ التعليق:

تعتبر هذه اللجنة من أهم الأحكام التى استحدثها المشرع للقضاء على المشاكل التى واجهت اللجنة الثلاثية فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، والتى كانت تطيل من أمد النزاع وما يترتب على ذلك من إضرار سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة لصاحب العمل، لذلك رؤى توحيد الإجراءات أمام جهة واحدة تختص بالنظر فى جميع عناصر النزاع من وقف عن العمل الى الفصل بالإضافة الى النظر فى صرف أجر العامل لحين البت فى النزاع الى الحكم بالتعويض أى النظر فى الموضوع.وقد أضاف المشرع الى اللجنة الثلاثية إثنين من القضاة وحدد لها مدة ستين يوما للفصل فى النزاع المعروض عليها،أما فى حالة فصل العامل فقد ألزم المشرع اللجنة بأن تفصل فى طلب الفصل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسةويكون قرارها نهائيا،وبالتالى فقد تم حل المشكلة الرئيسية فى حالة فصل العامل وهى سرعة اتخاذ القرار سواء كان لصالح العامل أو لصالح صاحب العمل.

---

(١) صدر قرار وزير العدل رقم ٣٥٣٩ بتاريخ ٢٠٠٣/٧/١٠ انظر الملحق ص ١٥٦

وفى حالة رفض اللجنة الطلب المقدم من صاحب العمل ألزمته بإعادة العامل الى عمله،وأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات. فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل الى عمله اعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقا للمادة (١٢٢) من هذا القانون والتى تنص على صرف شهرين من الأجر الشامل للعامل كحد أدنى عن كل سنة من سنوات الخدمة بالإضافة الى حق العامل فى باقى استحقاقاته المقررة قانونا.
وأعطى المشرع الحق للجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك،وهذا تيسيرا للعامل فى الحصول على بعض مستحقاته لكى يستطيع تسيير حياته العائلية لحين الفصل فى النزاع نهائيا،وبالتالى فإن المشرع جعل قرار اللجنة فى هذه الحالة واجب النفاذ فورا ولو طلب استئنافه وذلك حتى لا يتحايل صاحب العمل على القرار ويتهرب من التنفيذ،وفى المقابل تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذا لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذى قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل. وتطبيقا لنص قانون النقابات العمالية وللحفاظ على أعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية من بطش صاحب العمل فى حالة مطالبتهم بحقوق العمال فقد أعطى المشرع للنقابى حق العودة الى العمل إذا كان فصل العامل بسبب نشاطه النقابي إذا طلب ذلك،ووضع على عاتق صاحب العمل إثبات أن الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.
وأحال المشرع فيما لم يرد بشأنه نص خاص الى أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية.

صدور قرار اللجنة القضائية

مادة (٧٢)

يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة.ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

@ التعليق:

هذا النص مستحدث حيث أن قرار اللجنة الثلاثية فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ كان استشاريا،وهنا جعل المشرع القرار الصادر عن اللجنة بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة،وتلك من النقاط الهامة والتى كانت مثار مشاكل ومنازعات فى القانون السابق حيث أن صاحب العمل كان لا يعترف بقرار اللجنة الثلاثية إذا كان فى غير صالحه معتمدا على أن قرار اللجنة استشاريا.وحرصا من المشرع على عدم المساس بحق التقاضى المكفول دستوريا للعامل ولصاحب العمل فقد أعطى لأى من طرفى النزاع حق الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

تعويض الإتلاف وحق العامل فى التظلم

مادة (٧٣)

إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف.ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره علي ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة(٧١)من هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردة بها.

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

@ التعليق:

فى هذه المادة قرر المشرع أنه إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف.وهنا أعطى المشرع لصاحب العمل سلطة الاقتطاع من الأجر المستحق للعامل ولكنه فى نفس الوقت لم يجعل هذه السلطة مطلقة فى يد صاحب العمل بل قننها طبقا لما يلى:-

١-لصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره علي ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

٢-يجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة(٧١)من هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردة بها.

٣-إذا قررت اللجنة عدم أحقية صاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قررت له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

٤-لا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.وبالتالى فإن المشرع حينما صاغ هذه المادة راعى الطرفين صاحب العمل والعامل،فأعطى لصاحب العمل الحق فى الاقتطاع من أجر العامل فى حالة الخطأ الذى ينجم عنه خسارة لصاحب العمل،وفى نفس الوقت أعطت للعامل الحق فى التظلم من القرار.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٣/٧٣والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف.

الحصانة النقابية

مادة (٧٤)

لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.

@ التعليق:

فى هذه المادة حرص المشرع على عدم الإخلال بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم١ لسنة١٩٨١ وبالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية كما تسرى تلك الضمانات على أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال.وهناك نوعين من الضمانات بالنسبة لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية:

الأول:خاص بحماية العضو ضد الفصل من التشكيل سواء من مجلس الإدارة أو من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية وهذه تحكمها المادة ٤٦ من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة١٩٧٦ وتعديلاته.

الثانى : خاص بحماية العضو ضد توقيع الجزاءات التأديبية عليه من المنشأة التى يعمل فيها وهذه القواعد أوردتها المادة ٤٨ من قانون النقابات المشار إليها والتى تنص على أنه لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطيا أو تأديبيا أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة.كما لا يجوز ندبه لمدة تزيد على أسبوعين أو نقلة من المنشأة داخل أو خارج المدينة التى يوجد بها مقر عملة خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك.وتسرى أحكام الفقرتين السابقتين على المرشح لعضوية المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح لهذه المنظمة. ويعتبر باطلا كل قرار يصدر بالمخالفة لأحكام أى من الفقرات السابقة.

ويهدف المشرع من هذه المادة وضع مزيدا من الحماية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية كى يتمكنوا من ممارسة نشاطهم النقابى على أكمل وجه.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٧٤ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفصل الخامس

التزامات صاحب العمل

مقدمة

تناولنا فى الجزء السابق التزامات العامل لدى صاحب العمل والتى هى تعتبر بمثابة حق لصاحب العمل لدى العامل.
وفى هذا الجزء سوف نستعرض بمشيئة الله تعالى التزامات صاحب العمل التى وردت بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣،والتى هى بالتالى حق للعامل لدى صاحب العمل،ولكننا سوف نستعرض فى البداية ما ورد بالتقنين المدنى من التزامات صاحب العمل.
حيث أنه لم يرد بنص المواد(٦٩٠-٦٩٢)من القانون المدنى بالتزام صاحب العمل سوى التزامه بأداء الأجر،غير أن المادة ٦٩٣ من التقنين المدنى قد أوجبت على صاحب العمل أن يقوم بالالتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة،ومن أهم هذه القوانين بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الذى فرض كثيرا من الالتزامات عليه.وهو ما سنتعرض له بالتفصيل كما سبق الإشارة الى ذلك.
وهذا لا يعنى أن صاحب العمل الخاضع للتقنين المدنى لا يخضع لأى التزام آخر غير التزامه بأداء الأجر،إذ أن هناك التزامات أخرى تفرضها القواعد العامة فى تنفيذ العقود،فيلتزم بها صاحب العمل أيا كان النظام القانونى الخاضع له وسواء وجد نص بذلك أم لم يوجد.

أولا:الالتزامات التى تفرضها القواعد العامة

نصت المادة ٩٦٣ من التقنين المدنى على أنه"يجب على رب العمل الى جانب التزاماته المبينة فى المواد السابقة أن يقوم بالالتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة" غير أن ذلك لا يعنى التزام أصحاب الأعمال الخاضعين للقانون المدنى لتلك الالتزامات الواردة فى القوانين الخاصة ما لم تكن تمليها القواعد العامة فى تنفيذ العقود،أما ما لا يعتبر تطبيقا للقواعد العامة فلا يمكن إلزامهم بها إلا باتفاق الطرفين عليها،أو كان العرف يقضى بالإلزام أصحاب الأعمال بها.
والالتزامات التى ترد الى القواعد العامة هى تطبيق للمادة ١٤٨ من القانون المدنى التى تنص على أنه"يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية.
ولا يقتصر العقد على التزام المتعاقد بما ورد فيه ولكن يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام".
وتطبيقا لهذا النص يلتزم صاحب العمل بعدة التزامات رغم عدم النص صراحة على صور هذه الالتزامات وهى:-

<u>١-تمكين العامل من القيام بالعمل:</u>

يلتزم صاحب العمل بتقديم العمل الى العامل وتشغيله فيه،فلا يمنعه من أداء العمل المتفق عليه ولو كان يؤدى له أجره،إذ أن هذا المنع يفوت على العامل الخبرة التى تكسب بالممارسة الفعلية للعمل،فضلا عما يسببه من آلام نفسية أو مساس بكرامته

أو شعوره بالإحباط،إلا أن يكون المنع مؤقتا تقتضيه مصلحة العمل أو كان غير راجع لخطأ من جانب صاحب العمل.

٢-تهيئة مكان العمل وتوفير أدواته:

يلتزم صاحب العمل بأن يعد للعامل المكان الذى يباشر فيه تنفيذ العمل،وأن يوفر للعامل الظروف الملائمة التى تكفل المحافظة على سلامته وصحته،كما يلتزم بأن يقدم له المواد الأولية اللازمة لأداء العمل،غير أن صاحب العمل يعفى من هذا الالتزام إذا نص على ذلك صراحة فى العقد أو جرى العرف أو العادة بذلك.فيقوم العامل بأداء العمل بأدوات تخصه هو شخصيا،أو يؤدى العمل فى مكان آخر غير محل صاحب العمل،كمنزل العامل نفسه أو محله.

٣-معاملة العامل معاملة إنسانية:

يلتزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية،فلا يعتدى عليه بالقول أو بالفعل،ولا يكلفه بأعمال أكبر من طاقته،أو يكلفه بأعمال منافية للآداب أو الأخلاق،أو يعتدى عليه أو على أسرته ويتدخل فى خصوصياته الخاصة عنوة،وإذا اضطر العامل الى إنهاء العقد نتيجة لتصرفات صاحب العمل السيئة،فيعتبر ذلك بمثابة فصل تعسفى (م٦٩٦مدنى، م ١٢١ عمل).

بالإضافة الى التزامات أخرى سنعرض لها بالتفصيل فى حينه.

ثانيا: الالتزامات التى يفرضها قانون العمل

النظام القانونى للأجور

مقدمة

فى البداية لابد من الإشارة الى أن الأجر هو نظير العمل،فلا يجوز أن يضرب العامل بغير سند قانونى أو يتغيب عن العمل لظروف خاصة به،ثم يطالب بأجره عن هذه الفترة،لأنه سوف يترتب على هذا الانقطاع فقد الأجر،حيث أن شروط العقد تعبر عن مبدأ التقابل بين الأجر والعمل. وبما أنه فى الغالب الأعم يعتبر الأجر الذى يتقاضاه العامل هو مصدر رزقه الوحيد، فقد أخضع المشرع التزام رب العمل بأداء الأجر لنظام قانونى خاص راعى فيه الأهمية الكبيرة للأجر بالنسبة للعامل،وأحاطه بقواعد وحماية خاصة سواء فى مواجهة رب العمل أو فى مواجهة دائنى رب العمل،أو دائنى العامل.

وسوف نتناول الأجر من خلال الآتى:-

١-تعريف الأجر.
٢- تعريف المنحة.
٣-تعريف الوهبة.
٤-المجلس القومى للأجور.
٥-التمييز فى الأجور.
٦-كيفية تحديد الأجر.
٧-الحد الأدنى للأجور.
٨-طريقة أداء الأجور.
٩-طريقة حساب متوسط الأجر.
١٠-حظر نقل عمال الأجر الشهرى.
١١-أجر العامل فى حالة منعه من العمل.
١٢-عدم إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع مما ينتجه صاحب العمل.
١٣-حماية الأجر من اقتطاع صاحب العمل.
١٤-حدود الحجز أو النزول من أجر العامل.
١٥-إثبات تقاضى العامل للأجر.
١٦-الوفاء بالأجر للطفل.

أولا: تعريف الأجر

عرف قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الأجر بأنه"كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا".

وهنا تكون الصياغة أشمل وأوضح مما ورد فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقدا مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها) وذلك لأن هذا النص يعنى أن الأجر عموما لابد أن يكون نقديا.

@ ويجب الإشارة هنا الى نقطة هامة تركها المشرع وهى الإحالة الى مفهوم الأجر الوارد بقانون التأمين الاجتماعى وهو مفهوم ضيق فضلا عن أنه يضع حدودا قصوى للأجر الأساسى ويحيل فى تحديد شروط وأوضاع حساب بعض العناصر (والتى تسمى بالأجر المتغير)الى قرارات تنفيذية يصدرها وزير التأمينات.

وتلك من النقاط الهامة حيث يلجأ كثير من أصحاب الأعمال الى التأمين على الحد الأدنى لأجر العامل ناهيك عن الذين لا يؤمنون أصلا على العمال،وذلك بهدف الهروب من سداد نسبة التأمينات الخاصة بصاحب العمل والعامل والتى تعتبر مرتفعة جدا،وهذا يؤدى بالتالى الى حدوث مشاكل متعددة للعامل أو لأسرته فى حالة مرضه أو إصابته أو وفاته. ومن هنا يجب على المشرع أن يراعى هذه النقطة فى حالة حدوث تعديل لقانون التأمينات الاجتماعية.

@ وقد استقر قضاء محكمة النقض على أن الأجر يشمل بمفهومه كل ما يدخل فى ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد ومهما كانت تسميته،ومن هنا فان علاوة غلاء المعيشة تعتبر جزءا لا يتجزأ من الأجر فيتعين عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة الاعتداد بهذه الإعانة وإضافتها الى الأجر الأصلى. ويترتب على اعتبار إعانة غلاء المعيشة جزءا من الأجر أن حساب حقوق العامل على أساس المرتب دون إعانة غلاء المعيشة ينطوى على إهدار لحق فرضه القانون،وتعتبر العلاوة الاجتماعية صورة من صور إعانة غلاء المعيشة.

ثانيا:تعريف المنحة

وفقا لحكم قانون العمل والمادة ٦٨٣ من القانون المدنى تعتبر المنحة جزءا من الأجر فى الأحوال الآتية:-

(أ) إذا التزم صاحب العمل صراحة فى العقد بدفعها للعامل.

(ب) إذا نصت عليها لائحة المنشأة أو اتفاقية العمل المشتركة.

(جـ) إذا جرى بها العرف بحيث أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا.

ويلزم للأخذ بالعرف على ما درج عليه قضاء التحكيم أن تتوافر فى المنحة ثلاثة شروط:-

الأول: عموميتها:أى صرفها لجميع عمال المنشأة.

الثانى: دوامها:أى تكرار صرفها وهذا التكرار يكفى فيه مدة قدرها قضاء التحكيم من ثلاث الى خمس سنوات.

الثالث: ثبات قيمتها:أى صرف مبلغ ثابت طوال هذه الفترة.

فمتى توافرت فى المنحة هذه الشروط أصبحت حقا مكتسبا للعمال وجزءا لا يتجزأ من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم ولا يمنع من ذلك تحقيق الخسارة أو انخفاض الربح بعد استقراره.

@ نصيب العامل في الأرباح تلك من الفقرات المستحدثة فى القانون والتى وضع بها المشرع حلا للمشاكل التى كانت تحدث دائما بين العمال وأصحاب الأعمال وهو أيضا وضع مبدأ المساواة بالعاملين بقطاع الأعمال العام والتى تنص لائحته التنفيذية فى المادة ٤٠ أولا :"ألا يقل نصيب العاملين بالشركة فى الأرباح التى يتقرر توزيعها عن ١٠%"،وهذه الفقرة من الفقرات الهامة فى هذا القانون.

ثالثا: تعريف الوهبة

الوهبة مبلغ من المال يدفعه العملاء للعمال مباشرة أو لصاحب العمل بمناسبة خدمة يؤديها لهم عماله،وبالتالى فإنه لايجوز أن يعمل العامل لقاء وهبة فقط لأن نص القانون أورد الوهبة كصورة من صور الأجر، وقرر كقاعدة عامة ضرورة الوفاء بالأجر نقدا،وهذا الحكم يتفق مع اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ التى صدقت عليها مصر فى ٢٤ سبتمبر ١٩٥٢ ،كذلك أجاز النص أن تكون الوهبة كصورة من صور الأجر ـ وليس كل الأجر- فى المحال العامة غير السياحية.

وقد ذهبت محكمة النقض الى أنه ليس فى نصوص القانون ما يمنع رب العمل من أن يتفق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى لها فهو لا يعدو وأن يكون وسيلة لتحديد الأجر.

ويمكن إجمال الأحكام الخاصة بالوهبة فيما يلى:-

(أ) لا يجوز أن يعمل العامل لقاء وهبة فقط أيا كانت المنشأة أو صاحب العمل الذى يعمل لديه.

(ب) لا يجوز أن يعمل العامل مقابل أجر عينى فقط كالطعام أو المسكن أيا كانت طبيعة نشاط صاحب العمل أو المنشأة التى يعمل لديها.

(جـ) الوهبة كصورة من صور الأجر يشترط لاعتبارها كذلك أن يكون العمل الذى يمارسه العامل فى منشأة غير سياحية وأن يكون العرف قد جرى بدفعها وأن تكون لها قواعد تسمح بتحديدها.

(د) يعتبر فى حكم الوهبة نسبة الـ ١٢% التى يدفعها العملاء فى المنشآت السياحية مقابل الخدمة.

(هـ) الوهبة التي يدفعها العملاء طواعية لعمال المنشأة غير السياحية أو لعمال المنشآت السياحية زيادة عن نسبة الـ ١٢% وهى ماتسمى بالبقشيش فهى لا تعتبر من ملحقات الأجر لأنه لا يوجد قواعد لضبطها كما أنها غير محدودة.

رابعا:المجلس القومى للأجور

مادة (٣٤)

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدني للأجور علي المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.
كما يختص المجلس بوضع الحد الأدني للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.
وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه ملائما مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه.
ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون قرار بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية :
(١) أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.
(٢) أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.
(٣) أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.
ويراعي أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولي مساويا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة.ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.

@ التعليق:

استحدث المشرع فى هذه المادة إنشاء مجلس قومى للأجور برئاسة وزير التخطيط يضم أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم وأعضاء يمثلون كلا من منظمات أصحاب الأعمال والعمال بالتساوى يصدر بتشكيله قرار من رئيس مجلس الوزراء يبين نظام سير العمل بالمجلس واختصاصاته وعلى الأخص تقرير الحد الأدني للأجور وبيان الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار،وقد روعى فى الأحكام الواردة بهذه المادة أن يرأس المجلس وزير التخطيط للدلالة على البعد الاقتصادى لعنصر الأجر فى علاقات العمل. وفى هذا الصدد فإن عبارة "المستوي القومي" لا تمنع المجلس المشار إليه من تحديد حد أدنى يزيد عن الحد العام المقرر،وذلك فى بعض المناطق والأنشطة التى قد يرى المجلس ضرورة تمييزها فى هذا الخصوص.
واتساقا مع اتفاقيات العمل الدولية يورد المشرع عبارة (نفقات المعيشة) للدلالة على الحد الأدنى اللازم لمعيشة العامل وأسرته وتتحدد بها احتياجاته المعيشية الأساسية.وهنا أراد المشرع أن يؤكد على مبدأ التوازن وعدم الضغط على طرف لصالح الطرف الآخر وبالتالى فقد أورد فى الفقرة الثالثة من المادة ٣٤ أنه فى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار

إليها، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه ملائما مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه.وبالتالى أصبح موضوع صرف العلاوة من عدمه راجعا الى قرار المجلس فى حالة مرور الشركة بظروف اقتصادية صعبة،وتلك مرونة من المشرع بهدف عدم تصادم العمال مع أصحاب الأعمال.

خامسا:التمييز فى الأجور

مادة (٣٥)

يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

@ التعليق:

استحث المشرع فى هذه المادة حكما عاما متعلقا بالمساواة فى الأجور فى المنشأة الواحدة عند تماثل الأعمال دونما تفرقة بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. ويلاحظ أن المشرع قد استقى هذا المبدأ العام من أحكام الدستور المصرى واتفاقيات العمل الدولية والعربية وإن كان قد أسقط عدم التفرقة بسبب العرق نظرا لأن مصر لا تعرف هذه الصورة من صور التمييز بين الناس "التفرقة العرقية".

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٣٥ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

سادسا:كيفية تحديد الأجر

مادة (٣٦)

يحدد الأجر وفقا لعقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤،٣٥) من هذا القانون.

@ التعليق:

تضمنت هذه المادة قواعد تحديد الأجر فقررت أنه يحدد وفقا لعقد العمل الفردى أو اتفاق العمل الجماعى أو لائحة المنشأة،فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق،فلا يترتب على ذلك -رغم كونه من العناصر الجوهرية -بطلان العقد،فقد أراد المشرع تجنب هذه النتيجة التى كانت ستترتب وفقا للقواعد العامة لولا حكم هذه المادة فقرر أن يقدر أجر العامل فى حالة إغفال المصادر المشار إليها،طبقا لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل،فإن لم يوجد عرف تولى القاضى المختص تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة وذلك كله دون إخلال بحكم المادتين (٣٤،٣٥) من هذا القانون.

سابعا:الحد الأدنى للأجور

مادة (٣٧)

إذا تم الاتفاق علي تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدني للأجور.

@ التعليق:

استحدثت هذه المادة حكما يقضى بألا يقل ما يحصل عليه العامل بالإنتاج أو بالعمولة عن الحد الأدني للأجور بشرط أداء نفس ساعات العمل المقررة للعامل الذى يتحدد أجره بالوحدة الزمنية،وتأتى هذه المادة لتؤكد على فكرة التوازن بين طرفى العملية الإنتاجية(العمال-أصحاب الأعمال) وهذا يتضح من الحفاظ للعامل على الحد الأدنى للأجر فى أى ظروف عمل.

أما بالنسبة لصاحب العمل فأنه يستطيع تحديد الأجر بالإنتاج (القطعة أو العمولة) على أن يؤدى الى العامل الحد الأدني للأجور بشرط أداء نفس ساعات العمل المقررة للعامل الذى يتحدد أجره بالوحدة الزمنية.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٣٧ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ثامنا:طريقة أداء الأجور

مادة (٣٨)

تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الأحكام التالية:-

(أ)العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة علي الأقل في الشهر.

(ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد علي أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع علي دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

(ج) في غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك.

(د) إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فورا إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

@ التعليق:

فـى هذه المـادة يؤكد المشرع على ضرورة حصول العامل على أجره وكذلك المبالغ الأخرى المستحقة لـه فـى أحد أيام العمل وفى مكانه،والمقصود بأيام العمل هو أيام العمل بالمنشأة وليس أيـام العمل بالنسبة للعامل،وعلى ذلك يجوز للعامل المريض أو الموجود فى إجازة أن يتقاضى أجره فى يوم الإجازة إذا رغب فى ذلك.والمقصود بمكان العمل المكان الذى يمارس فيه العامل عملـه الفعلى فلو كانت المنشأة لها فروع فليس لصاحب العمل أن يجبر العامل على تقاضى أجره من فرع غير الذى يعمل فيه أو من المركز الرئيسى مثلا.وبالنسبة لزمان الوفاء بالأجر فإن الحكمة التى توخاها المشرع أن يكون لها صفة الدورية حتى ينتظم قبض العمال لأجورهم التى يعتمدون عليها ويرتبون نظام حياتهم ومعيشتهم على أساسها فقضى بأن يدفع الأجر للعمال ذوى الأجر الشهرى مرة فى الشهر على الأقل وهو ما يتفق مع العرف الذى جرى على صرف أجورهم فى اليوم الأخير من الشهر أو من اليوم الأول من الشهر التالى،أما بالنسبة للعمال ذوى الأجر الأسبوعى أو اليومى أو بالساعة فتدفع أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل ما لم يوافقوا على أن يكون الوفاء مرة كل أسبوعين أو فى كل شهر مرة واحدة.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٣٨ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

تاسعا:طريقة حساب متوسط الأجر

مادة (٣٩)

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية علي أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوما علي عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

@ التعليق:

فـى هذه المادة أراد المشرع أن يحدد بصورة واضحة كيفية حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية،وذلك بالنسبة لفئتين:-

الفئة الأولى أن يكون العامل قد أمضى فى خدمة صاحب العمل سنة فأكثر. ويحسب متوسط ما تناوله العامل من أجر عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أى تستبعد أيام الإجازات والعطلات الرسمية وإجازات الأعياد ثم يقسم حاصل ما تناوله العامل فى الأيام المتبقية على هذه الأيام ويكون الناتج هو متوسط الأجر اليومى لعامل الإنتاج.

والفئة الثانية أن يكون العامل قد أمضى فى خدمة صاحب العمل أقل من سنة.
ويحسب أيام العمل الفعلية التى إشتغلها العامل بعد استبعاد أيام الإجازات والعطلات الرسمية وإجازات الأعياد ثم يقسم حاصل ما تناوله العامل فى الأيام المتبقية على هذه الأيام ويكون الناتج هو متوسط الأجر اليومى للعامل.ويلحق بعمال الإنتاج في مفهوم النص العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة منوية.وبالتالى فإن الأجر المستحق للعامل فى الإجازات السنوية المدفوعة الأجر أو الإجازات المرضية بحسب النسب التى أوردها القانون أو إجازات الأعياد المدفوعة الأجر أو الراحة الأسبوعية إذا كانت مدفوعة الأجر وكذلك حالات توقف المنشأة أو العطل.ويمكن أن يقاس على هذه الحالات كل ما يستحقه عامل الإنتاج(وما يلحق به)من أجر أو حقوق محسوبة على أساس هذا الأجر كحالات الخصم أو بدل أو الغرامة أو الوقف عن العمل أو التعويض عن الفصل التعسفى أو مكافأة نهاية الخدمة.

عاشرا:حظر نقل عمال الأجر الشهرى

مادة (٤٠)

يحظر علي صاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري إلي فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهرى.

@ التعليق:

أراد المشرع أن يحافظ على حقوق العامل الذى يعمل بالأجر الشهرى فنص على عدم جواز نقل العامل من فئة الأجر الشهرى الى فئة المياومة إلا بموافقة العامل كتابة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهرى.والعكس هنا ليس صحيح إذ يجوز نقل عامل المياومة الى عامل الشهرية بشرط ألا يضار من ضياع مزايا أو حقوق مكتسبة.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٠ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

إحدى عشر: أجر العامل فى حالة منعه من العمل

مادة (٤١)

إذا حضر العامل إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلي صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا وأستحق أجره كاملا.

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

@ التعليق:

تنقسم هذه المادة الى فقرتين:-

الفقرة الأولى: حق العامل فى صرف أجره كاملا:

يصرف العامل أجره كاملا إذا حضر الى مقر عملة فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع الى صاحب العمل مثل عدم وجود مواد خام،أو تعطل الماكينات.

الفقرة الثانية حق العامل فى صرف نصف أجره:

يصرف للعامل نصف أجره إذا حضر الى مقر عملة في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل مثل وجود زلزال أو فيضان أو حرب. وفى رأينا أن الفقرة الثانية فيها ظلم للعامل وذلك يرجع الى كون أجر العامل هو مصدر رزقه الأساسى الذى يكيف عليه حياته الأسرية وبالتالى فإن أى عجز مفاجيء يطرأ على هذا الأجر يؤدى الى حدوث مشاكل للعامل. وبالتالى فمن الأفضل أن يتم التفاوض بين العمال أو ممثليهم وبين صاحب العمل أو من يفوضه فى حالة حدوث أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل فى كيفية صرف الأجر للعمال على أن يكون الحد الأدنى الذى يتم عليه التفاوض هو صرف نصف الأجر خاصة وأن القانون الجديد أفرد للمفاوضة جزءا كبيرا.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤١ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

إثنى عشر: عدم إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع مما ينتجه صاحب العمل

مادة (٤٢)

لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات.

@ التعليق:

أراد المشرع فى هذه المادة الحفاظ على أجر العامل من تعسف صاحب العمل أو من يمثله عن طريق إلزام العامل شراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات،حتى لا يكون ذلك وسيلة مستترة لإنقاص الأجر،وبالتالى فهذا ينطبق أيضا على عدم إلزام العامل بتناول وجباته أو مشروباته من مقصف أو كافتيريا ملحق بالمنشأة حتى ولو كان ذلك بحجة تنظيم وحسن سير العمل والهدف من ذلك هو عدم جعل هذه المقاصف أو الكافتيريات ستارا لإجبار العامل الشراء منه.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٢ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ثالث عشر: حماية الأجر من اقتطاع صاحب العمل

مادة (٤٣)

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضي أية فائدة علي هذه القروض،ويسري ذلك الحكم علي الأجور المدفوعة مقدما.

@ التعليق:

حرص المشرع فى هذه المادة أن يؤكد على الحفاظ على أجر العامل من تعسف صاحب العمل أو من يمثله في حالة أن يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد وذلك بأن حدد نسبة الحد الأقصى الذى يستطيع اقتطاعه من أجر العامل وهو ١٠ % ووضع لذلك ثلاثة شروط وهى:-

(١) أن يكون الاقتطاع وفاء لدين قرض يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فإذا كان مصدر مديونية العامل سببا قانونيا آخر كتعويض عن فعل ضار مثلا فلا يسوغ لصاحب العمل أن يقتطع أية نسبة من الأجر.

(٢) أن تكون النسبة المقتطعة فى حدود ١٠% لا تتجاوزها من أجر العامل الفعلى.

(٣) أن يكون الاقتطاع من الأجر بحسب طريقة دفعه سواء كان مشاهرة أو مياومة أو أسبوعيا وغير ذلك فلا يحق لصاحب العمل أن يقتطع من الأجر دين القرض دفعة واحدة ولو كان ذلك باتفاقه مع العامل لمخالفة ذلك لنص آمر يتعلق بالنظام

العام.بل منع المشرع صاحب العمل من تقاضى أية فائدة على القروض التى يقرضها لعماله.وأكد المشرع على أن هذه الأحكام تسرى على الأجور التى تدفع مقدما للعمال،مثال إعطاء صاحب العمل للعامل مرتب شهر أو أكثر فى بداية العمل وذلك لمواجهة النفقات الضرورية كنفقات الانتقال أو السكن...الخ.فلا يجوز لصاحب العمل اقتطاع أكثر من النسبة المقررة وهى ١٠% من أجر العامل.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٣ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود

رابع عشر:حدود الحجز أو النزول عن أجر العامل

مادة (٤٤)

مع مراعاة أحكام المواد (٧٥ ،٧٦ ،٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠،لا يجوز فى جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥%من هذا الأجر،ويجوز رفع نسبة الخصم الى٥٠%فى حالة دين النفقة. وعند التزاحم يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استردادا لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع علي العامل من جزاءات.

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولي من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل علي الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة.

@ التعليق:

فى هذه المادة التى تتعلق بأحكام الاستقطاع والحجز والنزول عن أجر العامل حرص المشرع على التوفيق بين العديد من المصالح الجديرة بالرعاية ومنها ما يتعلق بدين النفقة والنسبة التى يجوز الحجز عليها وفاء لها طبقا لما يقرره قانون المرافعات المدنية والتجارية ومصلحة العامل فى تنظيم شئونه المالية ومواجهة نفقاته المعيشية وما قد يضطر إليه من التنازل عن جزء من أجره شهريا للحصول على حاجاته الضرورية (بالتقسيط). وكل هذه المصالح جديرة بالاحترام،لذا كان يتعين أن يسمح للدائنين فيها باقتضاء حقوقهم وإلا أحجموا عن مساعدة العامل عند احتياجه.وفى نفس الوقت كان يتعين أيضا مراعاة مصلحة صاحب العمل فى استقطاع جزء من أجر العامل سواء للوفاء بقيمة ما أتلفه العامل من أدوات أو

مهمات أو ما وقع عليه من جزاءات أو لرد ما اقتضاه بغير وجه حق،تحقيقا للردع العام والانضباط داخل المنشأة،وفى ظل هذه الأهداف نصت المادة(٤٤) على القواعد التالية:

(١) عدم إجازة الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥% من هذا الأجر،ويجوز رفع نسبة الخصم الى ٥٠% فى حالة دين النفقة.

(٢) تقديم دين النفقة عند التزاحم ،يليه ما قد يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استردادا لما صرف إليه بغير وجه حق،أو ما وقع علي العامل من جزاءات.

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.

(٣) احتساب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولي من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل علي الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (٤٣).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٤ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

خامس عشر:إثبات تقاضي العامل للأجر

مادة (٤٥)

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، علي أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.

@ التعليق:

طبقا لهذا النص لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور أو على الإيصال الخاص المعد لهذا الغرض فى المنشآت التى تستخدم النظام الآلى لإعداد الأجور،ومؤدى ذلك أن صاحب العمل لا يستطيع إثبات الوفاء بالأجر إلا بالكتابة أيا كانت قيمة أجر العامل.ويهدف المشرع من ذلك تمكين مفتش العمل من التأكد من استيفاء العمال لأجورهم كاملة. ويقع عبء إثبات الوفاء بالأجر على صاحب العمل تطبيقا للقواعد العامة فى الإثبات إذ يكفى العامل إقامة الدليل على إبرام عقد العمل،ومتى ثبت ذلك تعين على صاحب العمل وهو المدين بالأجر أن يثبت أنه وفاه.كما ألزم المشرع

صاحب العمل بأن يثبت فى سجل الأجور أو كشوف الأجور أو الإيصال الخاص المعد لإثبات قبض العامل لأجره،مفردات الأجر،لكن إذا لم يبين صاحب العمل فى هذه الأوراق مفردات الأجر برؤت ذمته من الأجر إلا أنه يتعرض للعقاب المقرر فى المادة٢٤٩ من القانون.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٥ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

سادس عشر:الوفاء بالأجر للطفل

مادة (٤٦)

مع مراعاة حكم المادة السابقة، يسلم صاحب العمل إلي عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم ،أو غير ذلك مما يستحقونه قانونا، ويكون هذا التسليم مبرئا لذمته.

@ التعليق:

فى هذه المادة تثبت براءة ذمة صاحب العمل بتسليمه للطفل أجره أو مكافأته أو غير ذلك مما يستحقه وفقا للقانون. وقد تم نقل هذا النص من الباب الثالث بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والخاص بتشغيل الأحداث الى باب الأجور حيث رؤى أن ذلك أنسب من الناحية الفنية.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٦ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفصل السادس

الإجازات

مقدمة

ترجع الحكمة فى تقرير حق العامل فى الحصول على إجازة سنوية الى تعويضه عن الجهد الذى بذله خلال سنة وظيفية ليستعيد خلالها نشاطه وقواه المادية والمعنوية من ناحية،ومن ناحية أخرى نظر المشرع الى البعد الاجتماعى للعامل وضرورة أن يجتمع مع أسرته سواء داخل المنزل أو من خلال ذهابه معهم الى المصايف أو الرحلات القصيرة التى تؤدى الى زيادة ترابط الأسرة،وكل ذلك سيكون مردوده الإيجابى بالطبع على الإنتاج وجودته حيث أن العامل سيعود من الإجازة السنوية وقد استعاد نشاطه وحيويته مرة أخرى.

وقد حدد المشرع الإجازات السنوية بعدد خمسة أنواع تنطبق على جميع العاملين والعاملات وهى،الإجازة السنوية،والإجازة العارضة،وإجازة الأعياد والمناسبات الرسمية،وإجازة فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس،والإجازة المرضية.

ونوعان خص بهما المرأة العاملة وهما إجازة الوضع وإجازة رعاية طفل.واستحدث إجازة سادسة هى الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.

أولا: الإجازة السنوية [1]

(مادة ٤٧)

تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضي في الخدمة سنة كاملة تزاد إلي ثلاثين يوما متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية. وإذا قلت مدة خدمة العامل سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضي ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال تزاد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة(٤٨) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن إجازته.

@ التعليق:

أدخل المشرع على هذه المادة عدة تعديلات هامة للغاية أنهى بها اللبس والمشاكل التى حدثت أثناء تطبيق القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وأهم هذه التعديلات ما يلى:-

(١) تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزاد إلي شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر.

(٢) لا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

@ تلك الإضافة التى أوردها المشرع فى النص الجديد حسمت كثيرا من المشاكل التى كانت تحدث بين العمال وأصحاب الأعمال نتيجة الاجتهاد والتفسير من كل

---

(١) صدر القرار الوزارى رقم ٢٠٠ بتاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٢ انظر الملحق ص ١٥٧

طرف بالطريقة التى تناسبه.وهنا نجد أن المشرع تمشيا مع مستويات العمل الدولية التى ربطت بين مدة الإجازة الاعتيادية مدفوعة الأجر التى يستحقها العامل وبين مدة خدمته وتقنينا لما استقر عليه القضاء يتجه المشرع فى حساب مدة الخدمة الى عدم اقتصارها على المدة التي أمضاها العامل لدى صاحب العمل وإنما تضاف إليها المدد التى قضاها فى الخدمة لدى أكثر من صاحب عمل،بحيث تكون مدة الإجازة ثلاثين يوما متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر.

@ وتحسب مدة الإجازة من أيام العمل الفعلية،فلا يدخل فى حسابها عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية،ويتمشى هذا الحكم المستحدث مع أحكام قوانين العمل المقارنة،واتفاقيات العمل العربية ومستويات العمل الدولية،وأيضا هذه الفقرة فضت اشتباكا طالما عانى منه العاملون بالقطاع الخاص والاستثمارى.

@ وتعطى الفقرة الثانية من المادة ذاتها العامل الذى لم يستكمل مدة العمل للإجازة السنوية كاملة الحق فى الحصول على إجازة تتناسب مع المدة التى قضاها فى الخدمة بشرط أن يكون قد أمضى فى العمل ستة أشهر على الأقل.

@ وأيضا نص المشرع فى صلب المادة بزيادة مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام في السنة للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية،وأعطى المشرع للوزير المختص الحق فى إصدار قرار بتحديد هذه الأعمال والمناطق.

@وهنا نجد المشرع فى الفقرة الأخيرة من هذه المادة أقر بمبدأ تأصيل حق العامل فى الإجازة وعدم الجواز له بالنزول عنها،وذلك بهدف حماية القوى العاملة وهى حماية بالصالح العام لأن إتاحة الفرصة للعامل للخلود والراحة يؤدى الى استعادته لنشاطه وتجديد قواه بما يستطيع معه أن يواصل العمل وبالتالى يساهم إيجابيا فى زيادة الإنتاج. ومن هنا فإن المشرع يحمى العامل من نفسه كما يحميه من صاحب العمل،فهو يبطل أى اتفاق على التنازل عن الإجازة أو عدم القيام بها لأن العامل لا يملك ولو برضاه أن يخالف حكما يتعلق بالنظام العام.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٧ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

قواعد وضوابط الإجازة السنوية وتنظيم استعمالها

مادة (٤٨)

يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.
ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ للمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.
وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل علي إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما،منها ستة أيام متصلة علي الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات علي الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.
ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

@ التعليق:

يتضح من نص المادة(٤٨)أن المشرع أعطى لصاحب العمل الحق فى تحديد ميعاد الإجازات السنوية لعمال منشأته بلا معقب عليه فى ذلك انطلاقا من حقه فى تنظيم منشأته،وبالرغم من أن هذا الحق ليس مطلقا ومقيد بعدم إساءة استعماله طبقا للقواعد العامة، بالإضافة الى أن المشرع قيد صاحب العمل أيضا فيما يتعلق باستدعاء العامل من أجازته إلا لأسباب جوهرية تقتضيها مصلحة العمل، إلا أن بعض أصحاب الأعمال يستغلون هذه المادة فى الضغط على العمال وإجبارهم على القيام بإجازاتهم السنوية فى مواعيد لا تتناسب مع ظروفهم العائلية،بالإضافة الى استغلال هذه المادة فى حالة حدوث مشاكل بين العامل وصاحب العمل وقد حذف المشرع عبارة (ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها) الواردة بالمادة ٤٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لأن التقصير والتأجيل يدخلان فيما قرره المشرع من سلطة صاحب العمل فى تحديده لمواعيد الإجازة السنوية إذ يجوز له بموجب هذه السلطة أن يقصر من أجل الإجازة السنوية فى الحدود المقررة قانونا أو أن يؤجلها الى أجل لاحق دون حاجة للنص على ذلك صراحة.

<u>ولكن تجزئة الإجازة بالرغم من أنها سلطة صاحب العمل إلا أنها مشروطة بثلاثة شروط هي:-</u>

(١) أن تكون راجعة لحاجة العمل ومقتضياته وهى أمور يقدرها صاحب العمل تحت رقابة مكتب العمل ورقابة القضاء من حيث عدم جواز إساءة استعمال هذا الحق.

(٢)ألا تكون التجزئة واردة على ستة أيام وإنما تشمل ما يزيد عنها من إجازة العامل السنوية المستحقة

(٣) ألا يقل سن العامل عن ١٨ سنة أى ألا يكون طفلا.

@ كما استحدث المشرع أيضا فى هذه المادة حكما جديدا ينص على ضرورة حصول العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويهدف المشرع من ذلك كما سبق الإشارة الى إتاحة الفرصة للعامل

للخلود والراحة حتى يستطيع استعادة نشاطه وتجديد قواه، بما يستطيع معه أن يواصل العمل وبالتالى يساهم إيجابيا فى زيادة الإنتاج، ومن هنا فإن المشرع يحمى العامل من نفسه كما يحميه من صاحب العمل ويجبر الاثنان على ضرورة حصول العامل على إجازة سنوية لا تقل عن١٥ يوما منها ٦ أيام متصلة.

@ وأيضا استحدث المشرع فى نهاية الفقرة الثالثة نصا يلزم فيه صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات علي الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد وبالتالى أنهى إشكالية تسوية رصيد إجازات العامل السنوية.

@ رصيد الإجازات السابق:

بالنسبة لرصيد الإجازات السابقة والمرحلة للعمال عن سنوات سابقة قبل صدور القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣،أكدت المحكمة الادارية العليا فى الطعنين رقمى ١١٠٠٠ ،١١٠٦٦ لسنة ٤٧ق بجلسة ١٤ ديسمبر ٢٠٠٣ أحقية العاملين المدنيين بالدولة والكادرات الخاصة للبدل النقدى لرصيد الإجازات الاعتيادية التى لم يحصل عليها العامل فيما جاوز أربعة أشهر،وقالت المحكمة أن نص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلا بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ الذى قرر حق العامل فى هذا البدل فيما لا يجاوز أربعة أشهر،والذى قضت المحكمة الدستورية العليا بعدم دستوريته،قد أزيل من تاريخ العمل به.كما أن ماشاب هذا النص من عدم المشروعية ينصرف بالضرورة الى النصوص المماثلة له الواردة فى لوائح الهيئات العامة،باعتبار أن قضاء المحكمة الدستورية العليا فى هذا الخصوص،الذى يدور حول عدم مشروعية الحرمان من هذا البدل فيما جاوز الأربعة شهور ينصرف الى كل نص وضع هذا القيد.وذكرت المحكمة أن خلو ملف خدمة العامل مما يفيد تقدمه بطلبات للحصول على إجازات اعتيادية لم يبت فيها أو رفضت،أو خلوه مما يفيد أن عدم حصول العامل على الإجازات الاعتيادية راجع الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل لا يؤثر فى أحقيته لهذا البدل،ذلك لأن العامل وقد أدى العمل فى المدة التى كان يستحق عنها إجازة اعتيادية،إنما هو بالضرورة كان أمرا راجعا الى ظروف العمل ومصلحته،ومن ثم تعين تعويضه عنه.

وبالتالى فان هذا الحكم المهم للمحكمة الادارية العليا يكون موضوع البدل النقدى لرصيد الإجازات الاعتيادية فيما جاوز الأربعة شهور قد حسم من جميع جوانبه.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٨ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حق العامل في تحديد موعد إجازاته السنوية

مادة (٤٩)

للعامل الحق في تحديد موعد إجازاته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوما علي الأقل.

@ التعليق:

خصص المشرع مادة تنص على إعطاء العامل الحق فى تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم مع ضرورة إخطار العامل لصاحب العمل بموعد أجازته قبل قيامه بها بأسبوعين على الأقل، وهنا يحفز المشرع العامل على مواصلة تعليمه بدون أى ضغوط من جانب صاحب العمل وهو ما قد يساعد العامل على بلوغ درجة أعلى من الكفاءة إن هو استمر فى عمله أو السماح له بتدرج السلم الاجتماعى إن هو بدل العمل الذى يقوم به بعد حصوله على المؤهل الذى جد للحصول عليه. وهناك تساؤل عن المقصود بمراحل التعليم وهل هى مراحل التعليم الثانوى أم الإعدادى أم الإبتدائى وهنا نود التأكيد وتلك هى وجهة نظرنا الشخصية على أنها جميع مراحل التعليم لأن ذلك النص ينطبق على الأطفال وبالتالى فإنه من الطبيعى إذا كان الطفل فى إحدى مراحل التعليم فما المانع من أن يحدد مواعيد أجازته بنفسه خاصة وأن الدولة تشجع على التعليم بل على محو أمية العاملين.

@ لذلك رؤى إفراد نص خاص لهذا الحكم تأكيدا على أنه استثناء من المبدأ العام المقرر والذى يعطى لصاحب العمل الحق فى تنظيم الإجازات فى منشأته،فلولا هذا النص الخاص ما كان هناك محل للنعى على قرار صاحب العمل برفض إعطاء إجازة للعامل خلال فترة الامتحان،وما كان هناك مجال للطعن بالتعسف فى هذا القرار لأنه بموجب القاعدة العامة(مادة ٤٨من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣) يملك صاحب العمل التوفيق بين موعد الإجازة السنوية ومقتضيات العمل،وربما رأى أن هذه المقتضيات تستلزم وجود العامل أثناء فترة الامتحان.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٩ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حالة حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة

مادة (٥٠)

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة،أو يسترد ما أداه من أجر عنها،إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل أخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

@ التعليق:

يهدف المشرع فى هذه المادة الى ضمان اقتضاء حق الجماعة فى حصول العامل على إجازته عينا،مما يؤكد أن الإجازة ليست فقط حقا للعامل وإنما هى واجب عليه أيضا فإذا خالف الواجب جاز لصاحب العمل مطالبته برد ما دفع له من أجر أو حرمانه منه إذا لم يكن قد دفعه له،وهذا تأكيدا على رغبة المشرع فى قيام العامل بإجازته والخلود الى الراحة وهذا يحقق بعدا اجتماعيا هاما وهو قضاء العامل هذه الإجازة مع أسرته سواء كان فى مصيف أو خلافه.

ثانيا:الإجازة العارضة

مادة (٥١)

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبحد أقصي يومان في المرة الواحدة وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

@ التعليق:

استحدثت هذه المادة حكما يجعل مدة الإجازة العارضة ستة أيام خلال السنة وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة تسهيلا للعامل إذا ما واجه ظروفا عارضة تضطره الى الغياب دون أن يتمكن من إخطار صاحب العمل،والإجازة العارضة هى التى يقوم بها العامل بسبب ظرف خارجه عن إرادته لم يكن بوسعه توقعها سلفا فلا يكون أمامه من سبيل سوى الانقطاع عن العمل ثم الإبلاغ بعد ذلك بأسباب هذا الانقطاع، على أنه تحقيقا للتوازن بين مصالح الطرفين وتوفيقا بين أحكاما القانونين ٤٨ لسنة ١٩٧٨(العاملين بالقطاع العام)و ١٢ لسنة ٢٠٠٣ رفع الحد الأدنى المقرر للإجازة العارضة من ثلاثة أيام الى ستة أيام كما استبقى حكم المادة ٤٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والذى يقضى باحتساب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.وهذا الخصم يعتبر من قبيل التفرقة بين العاملين فى القطاعين وطالما كان المشرع يهدف الى توحيد القواعد والنظم بين مختلف القطاعات وبالتالى كان يفترض أن يقرر المشرع بعدم خصم هذه الإجازة من الإجازة السنوية.

ثالثا:إجازات الأعياد والمناسبات الرسمية [1]

مادة (٥٢)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصي ثلاثة عشر يوما في السنة.

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلي أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

@ التعليق:

---

(١) صدر القرار الوزارى رقم ١١٢ بتاريخ ٢٠٠٣/٦/٣٠ انظر الملحق ص ١٦١

فى هذه المادة أخذ المشرع بأحكام إجازة الأعياد والمناسبات المقررة بموجب نص المادة ٤٨ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ولكنه عدل فى الصياغة للجزء الأخير للفقرة الثانية من هذه المادة قصد به حسم الخلاف والمنازعات حول قيمة مقابل الإجازة التى يحصل عليها العامل فى حالة استخدام صاحب العمل الرخصة التى خولته إياها الفقرة الثانية من المادة ٥٢ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بتشغيل العامل فى هذه الأيام متى اقتضت ظروف العمل ذلك،فقرر أن العامل يستحق بالإضافة الى أجره الذى يستحقه مقابلا لتشغيله فى هذا اليوم يعادل مثلى الأجر المقرر. وبالتالى فإن المشرع قضى بهذا النص على ما كان قائما من خلاف حول مقدار ما يستحقه العامل مقابل تشغيله فى أحد أيام إجازات الأعياد أو المناسبات.فلو افترضنا أن أجر العامل عن هذا اليوم يبلغ عشرة جنيهات مثلا كان سيحصل عليها لو استفاد بإجازته، فإذا قرر صاحب العمل تشغيل العامل فى هذا اليوم استحق بالإضافة الى أجره عشرون جنيها،وبالتالى يصبح إجمالى ما يحصل عليه العامل هو ثلاثون جنيها مصريا(١٠جنيه أجر اليوم+٢٠جنيه مقابل تشغيله إضافى فى هذا اليوم).وهنا لابد من الإشارة الى نقطة هامة وهى تأكيد المشرع على احتساب ذلك اليوم إضافى ولا يجوز إعطاء العامل يوما آخر عوضا عنه حتى لا يستغل صاحب العمل هذا الاستثناء دون الحاجة مقابل إعطاء العامل يوما آخر عوضا عنه. ونستطيع أن نلخص الثلاثة عشر يوما على النحو التالى:-

١-ثمانية أيام أعياد دينية(يومان عيد فطر،وثلاثة أيام عيد أضحى، ويوم المولد النبوى،ويوم عيد رأس السنة الهجرية،ويوم عيد الميلاد).

٢-أربعة أيام أعياد قومية(عيد سيناء،وعيد العمال،وعيد الثورة، ونصر أكتوبر.

٣-يوم عيد فرعونى(شم النسيم).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٥٢ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

رابعا:إجازة الحج أو زيارة بيت المقدس

مادة (٥٣)

للعامل الذي أمضي في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

@ التعليق:

فى هذه المادة قام المشرع بتعديل واضح للمادة ٤٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١ وتتلخص فى الآتى:-

(١) رفع عدد سنوات الخدمة الى خمس سنوات بدلا من ثلاث سنوات.
(٢) رفع المقابل فى الأجر الى شهر كامل بدلا من نصف شهر.
(٣) قررت حق العامل فى الإجازة بدلا من كونها جوازية.
وهذه التعديلات تأتى تطبيقا لتوحيد القواعد والنظم بين مختلف القطاعات،وحسنا فعل المشرع بإلغاء كلمة يجوز من النص السابق والتى كانت تثير مشاكل بين العامل وصاحب العمل، وأيضا لتؤكد على أحقية العامل فى الحصول على هذه الإجازة لمدة شهر بأجر كامل بشرط مرور خمس سنوات متصلة لدى صاحب عمل.
ونظرا لطبيعة هذه الإجازة لا يدخل فى حسابها أيام العطلات الرسمية والراحات الأسبوعية.

خامسا:الإجازة المرضية

مادة (٥٤)

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي. ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (١)،(٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة إحتمال شفائه.
وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية الي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلي إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

@ التعليق:

جاءت أحكام هذه المادة انطلاقا من فكرة توحيد القواعد التى تحكم حقوق العمال فى كافة القطاعات،والعمل على توحيد حكم الإجازة المرضية بالنسبة لكل العمال الخاضعين لهذا القانون.ومنعا للتعارض بين الأحكام الواردة فى القوانين المختلفة(قانون العمل وقوانين التأمين الاجتماعى) حيث رؤى الإحالة فى تنظيم مدد هذه الإجازة والنسب المستحقة من الأجر فى حالة مرض العامل الى قوانين التأمين الاجتماعى تحقيقا لوحدة هذه الأحكام.
وفى الفقرة الثانية من هذه المادة أعطى المشرع الحق للعامل فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على النحو التالى :-
(شهر باجر كامل،ثم ثمانية اشهر باجر يعادل ٧٥%من اجره،ثم ثلاثة اشهر بدون اجر) إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.
وهذا الحكم منقول من نظم العاملين بالقطاعين الحكومى والعام مع تعديل جوهرى فى الصياغة تؤدى الى اختلاف المعاملة بين هؤلاء العاملين من جهة وبين العاملين بالقطاع الخاص من جهة أخرى فيما يتعلق بالإجازة المرضية للعاملين بالمنشآت

الصناعية سالفة الذكر.(نصت المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين فى الدولة والمطابقة للمادة ٦٧ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام على أن يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجازة مرضية تمنح من الجهة الطبية المختصة فى الحدود الآتية:-
ثلاثة أشهر باجر كامل- ستة اشهر باجر يعادل ٧٥%من اجره الأساسى-ستة اشهر باجر يعادل ٥٠%من اجره الأساسى و ٧٥% لمن يجاوز سن الخمسين) وبالتالى فهذا يؤدى الى وجود تفرقة فى المعاملة بالرغم من تأكيد المشرع فى المذكرة الإيضاحية على أن أحكام هذه المادة انطلاقا من فكرة توحيد القواعد التى تحكم حقوق العمال فى كافة القطاعات. ونصت الفقرة الثالثة من المادة ٥٤ الجارى التعليق عليها حكمين هامين لمصلحة العامل المريض:-
الأول: أن العامل المريض المرخص له بإجازة مرضية لا يجوز حرمانه من إجازته السنوية فله الحق فى الحصول عليها ولا يجوز أن تجب إجازة المرض الإجازة السنوية لأن لكل إجازة أساسها ودواعيها.
الثانى: أنه يجوز للعامل أن يطلب خصم إجازة المرض من إجازته السنوية كى يستفيد بالأجر كاملا،وشرط هذا الطلب أن يكون له رصيد من الإجازات السنوية تسمح بذلك.
& العقوبة:
وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٥٤ والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

سادسا:الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

مادة (٥٥)

مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون تحدد اتفاقيات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.

@ التعليق:

تمشيا مع فلسفة هذا القانون والمبنية على التفاوض فقد استحدث المشرع هذه المادة المتعلقة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التى تمنح للعمال،حيث تقرر أن يترك لاتفاقيات العمل الجماعية ولوائح تنظيم العمل بالمنشأة تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بهذه الإجازات. وقد تكون الإجازة الدراسية هى نوع من التدريب للعامل حتى تستفيد جهة العمل من التقنيات الحديثة،كما قد تكون دراسة خاصة بالعامل نفسه تعود فيما بعد بالنفع على العمل ووظيفته.
وخلال الإجازة الدراسية لا تنقطع صلة العامل بجهة عمله فتدخل ضمن مدة خدمته ويستحق عنها العلاوات الدورية والترقيات إن حل دوره فيها وتوافرت فيه

اشتراطات الترقية.ويجب مراعاة اختلاف الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر عن الإجازة الواردة بالمادة (٤٩)الخاصة بحق العامل فى تحديد إجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم.

سابعا:إجازة الوضع

مادة (٩١)

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوما التالية للوضع. ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.

@ التعليق:

فى ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ جعل الإجازة الخاصة بالوضع جوازية لصاحب العمل،وفى ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أصبحت وجوبية طبقا لنص المادة ١٥٤ وذلك وفقا لما تضمنته المادة ١٠ ، ١١ من الدستور وكذلك المبادئ التى تضمنتها اتفاقيات العمل الدولية والتى صدقت عليها جمهورية مصر العربية،وهى الاتفاقية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ فى شأن حماية الأمومة، والتوصية الدولية رقم ١٢ لسنة ١٩٢١ فى شأن حماية النساء قبل الوضع وبعده.
ولقد تميز القانونين رقم ٤٧،ورقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بزيادة مدة إجازة الوضع عن قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وجعلها ثلاثة أشهر ولكنهما اتفقا مع قانون العمل فى منح هذا النوع من الإجازات لثلاث مرات طوال مدة الخدمة.ويلاحظ أن القانونين رقم ٤٧ ،رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ قد احتسبا مدة الثلاثة أشهر بعد الوضع غير أن قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أعتبر المدة ١٠ أيام قبل الوضع و ٤٠ يوما بعد الوضع.وفى قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ تنص المادة ٧٠ على (للعاملة فى الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص الحق فى إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل،وفى جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها).
وفى قانون العمل الحالى أخذ المشرع على المزج بين كل القوانين السابقة ونص على حق العاملة في إجازة وضع متى أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. والإجازة بعد الوضع تسمى إجازة إجبارية مدتها خمسة وأربعين يوما لا يجوز تشغيل العاملة خلالها ولو رضيت بذلك،والإجازة قبل الوضع تسمى إجازة اختيارية ومدتها خمسة وأربعين يوما يجوز للعاملة أن تحصل عليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

والمقصود بالوضع هو انفصال الجنين عن الأم بوجه عام،ولا يلزم أن يكون الجنين حيا أو كامل التكوين،لذلك فإن إجازات الوضع تسرى علي حالات التى يكون الجنين فيها ميتا.وهنا وتمشيا مع السياسة التى تتبعها الدولة فى موضوع تنظيم النسل ومحاولة السيطرة على الزيادة السكانية الكبيرة فقد حدد المشرع حق العاملة فى إجازة الوضع بمرتين على الأكثر طوال مدة خدمة العاملة.

@ الملتزم بالأجر خلال إجازة الوضع:

طبقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أن هيئة التأمينات الاجتماعية هى التى تلتزم بأداء أجر العاملة خلال إجازة الوضع متى كانت مؤمنا عليها فى تأمين المرض،إلا أن أحكام هذا القانون قد جاءت مخالفة لأحكام قانون العمل،لأن المادة ٧٩ من قانون التأمين الاجتماعى حددت تعويض الأجر بمقدار ٧٥ %من الأجر المسدد عنه الاشتراكات،بينما المادة ٩١ من قانون العمل تمنحها الحق فى الحصول على الأجر الشامل كله.ولما كانت المادة ٨١ من قانون التأمين الاجتماعى تقضى بأن أحكام هذا القانون لا تخل بما يكون للمريض أو المصاب من حقوق مقررة بمقتضى القوانين واللوائح أو النظم الخاصة فيما يتعلق بتعويض الأجر، فإن أجر إجازة الوضع يتحدد على النحو التالى:-

١-إذا لم تكن العاملة مؤمنا عليها فى تأمين المرض ولها مدة خدمة قدرها عشرة أشهر لدى صاحب عمل أو أكثر،فإن جهة العمل تلتزم بتعويض الأجر عن إجازة الوضع بما يعادل أجرها الشامل.

٢-إذا بلغت مدة اشتراك العاملة فى التأمينات الاجتماعية عشرة أشهر فأكثر فإن هيئة التأمينات تلتزم بتعويض الأجر بنسبة ٧٥% من الأجر المسدد عنه الاشتراك وتلتزم جهة العمل بأداء الفرق بين أجرها الشامل ونسبة التعويض.

ويقصد بالأجر الشامل هو متوسط جميع الأجر الذى تحصل عليه العاملة خلال سنة أو يحسب متوسط مدة الخدمة إن قلت عن سنة.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩١ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

فترة الرضاعة

مادة (٩٣)

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين.وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أى تخفيض فى الأجر.

@ التعليق:
فى هذه المادة أعطى المشرع للعاملة التي ترضع طفلها الحق في فترتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وذلك خلال الأربعة وعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع.وقد ترى العاملة أن ضم الفترتين من مصلحتها ومصلحة وليدها لأنه فى بعض الأحيان تضع العاملة طفلها فى حضانة ولذلك فهى تريد ضم الفترتين حتى نهاية فترة العمل لكى تستطيع الخروج قبل الميعاد بساعة،وبالتالى فإذا طلبت ذلك تعين على صاحب العمل أن يجيبها لطلبها.وفترتا الراحة سواء ضمتا أم لا فأنهما لا تتعارضان مع فترة الراحة اليومية العادية التى نصت عليها المادة ٨١ ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

& العقوبة:
طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٣ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ثامنا:إجازة رعاية الطفل

مادة (٩٤)

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦،يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

@ التعليق:
فى هذه المادة المستمدة من أحكام توصية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٥٢ الخاصة بحماية الأمومة والطفولة والتى أعطى فيها المشرع الحق للعاملة فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد عن سنتين وذلك لرعاية طفلها،وبالنظر الى المواد فى القوانين الأخرى المتعلقة بنفس الموضوع نجد الآتى:-
تنص المادة ١٥٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على أنه فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر للعاملة الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد عن سنة وذلك لرعاية طفلها وتمنح هذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.
وتنص المادة رقم ٧٠ فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية،واستثناء من حكم المادتين ١٢٥ ، ١٢٦ من قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام

القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوى ٢٥ % من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها.
كما تنص المادة ٧٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام على ذات المبادئ التى تضمنتها المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بل أن الصياغة واحدة ومطابقة تماما.
وتنص المادة ٧٢ الفقرة الثانية من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلي العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي ٢٥% من المرتب التي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها.وقد نص المشرع فى القانون الحالى على مراعاة حكم هذه المادة، وقد استهدف المشرع من هذا النص اعتبارات اجتماعية هى حماية الأمومة ورعاية الطفولة.والإجازة الخاصة لرعاية الطفل حق للعاملة فإذا طلبتها لا يجوز لصاحب العمل رفضها.
وليس فى القانون ما يحول دون العاملة وقطع إجازتها والعودة الى عملها فى أى وقت إذا رأت أن ظروفها العائلية وأحوالها المعيشية توجب عليها العودة الى عملها واقتضاء أجرها.وإذا مات الطفل الذى استحقت الإجازة لرعايته إنتهى الموجب لها وتعين على العاملة العودة الى عملها وإلا أعتبر غيابها عن العمل دون عذر مقبول.
وتستطيع الأم العاملة الحصول على أربع سنوات عن طفل واحد وعلى أن يكون ذلك مرة واحدة طوال مدة خدمتها. أيضا من حق الأم العاملة الحصول على الإجازة المشار إليها لرعاية طفلها دون التقيد بسن الطفل حيث من المتصور ألا تحصل على الإجازة أو على جزء منها عقب الوضع مباشرة فتظل محتفظة بحقها فيها(كاملة أو الجزء المتبقى) لمواجهة ما قد يطرأ من مرض أو غيره من عوارض تستلزم رعايتها لطفلها.

الفصل السابع

ساعات العمل وفترات الراحة

الحد الأقصى لساعات العمل

مادة (٨٠)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية،لا يجوز تشغيل العامل تشغيلا فعليا أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصي لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقم ١ لسنة ١٩١٩ والخاصة بتحديد ساعات العمل بثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعون ساعة أسبوعيا،والاتفاقية رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠ بشأن تنظيم ساعات العمل فى التجارة والمكاتب.

وقد حرص المشرع على الحفاظ لعمال المنشآت الصناعية الذين ينطبق عليهم أحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية وهو القانون الذى قرر الحد الأقصى لساعات العمل فى الشركات الخاضعة لأحكامه بسبع ساعات يوميا أو ٤٢ ساعة أسبوعيا، وفى رأينا كان أولى بالمشرع أن يحدد الحد الأقصى لساعات العمل فى المنشآت الصناعية مباشرة بسبع ساعات يوميا أو ٤٢ ساعة أسبوعيا حتى يزيل اللبس الموجود لدى بعض أصحاب الأعمال الذين يروا عدد الساعات ثمان ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع طبقا لما هو وارد فى المادة فى الجزء الثانى من الفقرة الأولى.

والعبرة هنا بساعات التشغيل الفعلى فى العمل الذى يؤديه العامل لحساب صاحب العمل فلا يدخل ضمن الحد الأقصى لساعات العمل اليومى (سبع ساعات لعمال الصناعة ، ثمان ساعات بالنسبة للآخرين) فترات الراحة المخصصة لتناول الطعام والراحة،والتى لا تقل فى مجموعها عن ساعة،كذلك لا يدخل ضمن ساعات العمل ما ينفقه العامل من أوقات الانتظار بمكان العمل قبل بدئه وأيضا الوقت الذى يمضيه العامل فى الذهاب لعمله أو فى العودة لمنزله.

وبالرغم من أن المشرع حدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلى اليومى والأسبوعى فإن ذلك لا يخل بحق صاحب العمل فى تنظيم منشأته وتحديد أوقات العمل فتكون له الحرية فى تحديد جدول ساعات العمل بحيث يستطيع أن يحدد لكل طائفة من عماله ساعات عمل مستقلة أو يحدد لعماله ساعات عمل بالتناوب،فيمكنه بذلك الاستمرار فى العمل فى منشأته دون توقف،طالما أن ساعات العمل الفعلية بالنسبة لكل عامل لا تجاوز الحد الأقصى.

وهناك آراء مختلفة بشأن تشغيل العامل ٤٢ ساعة أسبوعيا أو ثمان وأربعون ساعة أسبوعيا فالبعض يرى أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من سبعة ساعات فى اليوم لعمال الصناعة، وثمان ساعات فى اليوم بالنسبة للآخرين بمعنى أن صاحب العمل لا يستطيع أن يزيد ساعات العمل فى بعض الأيام عن الحد الأقصى على أن يخفضها فى أيام أخرى بحيث لا يزيد مجموع ساعات العمل ٤٢ ساعة أسبوعيا لعمال الصناعة وثمان وأربعون ساعة للآخرين،وحجتهم فى ذلك أن المقصود من وضع حد أقصى لساعات العمل اليومى هو حماية صحة العامل،والمقصود من وضع حد أقصى لساعات العمل الأسبوعى هو إبراز قاعدة يوم الراحة.

والبعض الآخر يرى أن المشرع حينما أورد الحد الأقصى بسبع ساعات أو ثمان ساعات لساعات العمل اليومى أو ٤٢ ساعة أو ثمان وأربعون ساعة لساعات العمل الأسبوعى كان يهدف الى حرية صاحب العمل فى تحديد أوقات العمل خاصة فى المنشآت الصناعية التى تعمل على مدار الأربع والعشرين ساعة،والواقع الفعلى يؤيد ذلك الرأى حيث أن جميع المنشآت الصناعية التى تعمل بنظام الورادى على مدار الأربع والعشرين ساعة لا يمكن أن يشتغل العامل سبع ساعات فى اليوم وبالتالى يتم تشغيله ثمان ساعات فى اليوم بواقع خمسة أيام فى الأسبوع ويتم استعواض الساعات المتبقية على العامل كل ثلاث أسابيع أو حسب ما تراه كل منشأة وهذا النظام يحقق فائدة للطرفين العامل وصاحب العمل فالعامل يشتغل خمسة أيام فى الأسبوع ويحصل على يومين راحة وصاحب العمل لا يوجد عنده فاقد فى ساعات العمل وبالتالى فمعظم إن لم يكن كل المنشآت الصناعية تطبق هذا النظام ونحن نؤيد هذا النظام.

وهناك منشآت أخرى تطبق نظام عمل ١٢ ساعة فى اليوم لمدة خمسة أيام بواقع ٦٠ ساعة أسبوعيا ويحصل العامل على يومين راحة بالإضافة الى ١٨ ساعة إضافى ونحن نعارض ذلك.

وفى الفقرة الثانية من المادة أجاز المشرع للوزير المختص إصدار قرار بتخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٠ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الحد الأقصى لساعات العمل للأطفال

مادة (١٠١)

يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا،ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة. ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا.

@ التعليق:

فى هذه المادة واستثناء من القاعدة العامة المقررة فى المادة ٨٠ بشأن الحد الأقصى لساعات العمل اليومى، قام المشرع بوضع قاعدة خاصة بالأطفال فيما يتعلق بالحد الأقصى لساعات عملهم فنص على أن هذا الحد الأقصى هو ست ساعات فى اليوم،وحظر هذا التشغيل حظرا تاما فيما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا.بالإضافة أنه أوجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة،وترك المشرع لصاحب العمل حرية تحديد فترات الراحة للطفل ولكن بشرط أن لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة.وحرصا من المشرع على تأكيد الحماية التى أسبغها على الأطفال حظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله فى أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

ويهدف من ذلك رعاية صغار السن والمحافظة على سلامتهم وصحتهم البدنية.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨:يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة ١٠١والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

فترات الراحة اليومية وتناول الطعام [١]

مادة (٨١)

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعي في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية.

---

(١) صدر القرار الوزارى رقم ١٢٢ بتاريخ ٢٠٠٣/٧/١٢ انظر الملحق ص

@ التعليق:

فى هذه المادة أوجب المشرع ضرورة أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة.ويستقل صاحب العمل بتحديد هذه الفترة أو الفترات بلا معقب عليه فى ذلك انطلاقا من حقه فى تنظيم العمل بمنشأته،فلا يجوز للعامل أن يختار وقتا معينا للراحة اليومية،وكل ما يقيد صاحب العمل هو أن هذه الفترة لا تقل عن ساعة فيجوز له أن يجعلها متصلة ويجوز له أن يجزئها على فترتين أو أكثر بشرط أن تكون فترة الراحة خلال ساعات العمل أى أنه لا يجوز أن تمنح قبل بدء ساعات العمل أو بعد انتهائها أو بعد مرور أكثر من خمس ساعات متصلة لأن ذلك يتنافى مع الحكمة من الراحة اليومية.

وأعطى المشرع للوزير المختص تحديد قرار يشمل الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة، كما يحدد الأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨١ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الحد الأقصى لمدة بقاء العامل فى مكان العمل

مادة (٨٢)

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

ويستثني من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم علي إثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقم ١ لسنة ١٩١٩ والخاصة بتحديد ساعات العمل بثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعون ساعة أسبوعيا،والاتفاقية رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠ بشأن تنظيم ساعات العمل فى التجارة والمكاتب.وبالتالى فقد أوجب المشرع فى هذه المادة الى أنه لا يجوز إبقاء العامل فى مكان العمل أكثر من إثنتى عشرة ساعة في اليوم الواحد تحتسب من ساعة حضوره الى ساعة انصرافه وتعتبر فترة الراحة من ضمن ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

واستثني المشرع من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها بموجب قرار يصدره الوزير المختص. بحيث لا تزيد علي إثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٢ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الغلق الأسبوعى والراحة الأسبوعية

مادة (٨٣)

يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل علي راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة علي الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقم ١٤ لسنة ١٩٢١ المادة ٢ والخاصة بشأن تطبيق الراحة فى المنشآت الصناعية،والاتفاقية رقم ١٠٦ لسنة ١٩٥٧ المادة ٦،٩ بشأن الراحة الأسبوعية فى التجارة والمكاتب. وبالتالى فقد أوجب المشرع فى هذه المادة الى مراعاة تنظيم الراحة الأسبوعية للعامل على نحو لا يلتزم معه صاحب العمل بإغلاق المنشأة،وقرر أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ستة أيام متصلة فى الأسبوع يحصل بعدها العامل علي راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة.ولا يجوز لصاحب العمل تجزئة مدتها بإعطاء العامل مثلا نصف يوم مرتين فى الأسبوع،وتحديد يوم الراحة حق مقرر لصاحب العمل وحده بحسب مقتضيات العمل،إذ هو لا يلزم بإعطاء العمال راحتهم الأسبوعية فى يوم واحد،بل يجوز له توزيع يوم الراحة على أيام الأسبوع المختلفة،بشرط أن يأخذ العامل هذه الراحة فى أعقاب ستة أيام عمل متصلة علي الأكثر.وأكد المشرع على أن الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر،وعلى ذلك يستحق جميع العمال أجرا فى يوم الراحة سواء كانوا يعملون بنظام الأجر الشهرى أو اليومى أو الأسبوعى أو يعملون بالساعة أو بالقطعة أو بالإنتاج.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٣ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

تجميع الراحات الأسبوعية

مادة (٨٤)

استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول علي الراحات الأسبوعية المجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقا للقرارات التي تصدرها المنشأة.

ويراعي في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلي أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٦ لسنة ١٩٥٧ المادة ٧ بشأن الراحة الأسبوعية فى التجارة والمكاتب.

وبالتالى فقد أجاز المشرع فى هذه المادة واستثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة، تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل ، وقد استحدثت المادة فى نهاية الفقرة الأولى حكما جديدا مؤداه أن تترك للائحة تنظيم العمل والجزاءات مهمة وضع قواعد الحصول علي الراحات الأسبوعية المجمعة، وفى المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، تنظم قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقا للقرارات التي تصدرها المنشأة.ويقصد بهذا الحكم مراعاة مصلحة صاحب العمل وحقه الثابت فى تنظيم منشأته وفى نفس الوقت تحقيق حماية كافية للعامل بإدراج هذه القواعد فى لائحة المنشأة وهى اللائحة التى تعتمد من الجهة الإدارية المختصة فيكون لهذه الجهة الرقابة على القواعد المذكورة ورفضها إذا رأت إنها لغير مصلحة العامل.

وقد اشترط المشرع ضرورة مراعاة حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة بداية من ساعة وصول العمال إلي أقرب موقع به مواصلات وانتهاء بساعة العودة إليه.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة ٨٤ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حالات عدم التقيد بمواعيد العمل والأجر الإضافي

مادة (٨٥)

لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٤،٨٣،٨٢،٨١،٨٠) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول علي موافقة كتابية منها.

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلي أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي،بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه٣٥% عن ساعات العمل النهارية و٧٠%عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم،ويمنحه صاحب العمل يوما أخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية عن عشر ساعات في اليوم الواحد.

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقم ١٤ لسنة ١٩٢١ المادة ٤ والخاصة بشأن تطبيق الراحة فى المنشآت الصناعية،والاتفاقية رقم ١٠٦ لسنة ١٩٥٧ المادة ١/٨ب،مادة٣/٨ بشأن الراحة الأسبوعية فى التجارة والمكاتب.

وبالتالى فقد أجاز المشرع فى هذه المادة لصاحب العمل واستثناء من قواعد تنظيم العمل الواردة بالقانون بعدم التقيد بها إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول علي موافقة كتابية منها. وبحيث لا تزيد ساعات العمل الفعلية في جميع الأحوال عن عشر ساعات في اليوم الواحد.

ويستحق العامل في هذه الحالة أجرا عن ساعات العمل الإضافية يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي،بحيث لا يقل هذا الأجر الإضافى عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه٣٥% عن ساعات العمل النهارية و٧٠%عن ساعات العمل الليلية. وترتيبا على ذلك فإنه إذا كان أجر العامل الذى يحصل عليه فى الأحوال العادية قدره جنيه عن الساعة الواحدة فإن الحد الأدنى لأجره الإضافى المشار إليه يكون مائة وخمسةوثلاثين قرشا عن ساعة العمل الإضافية النهارية،ومائة وسبعين قرشا عن ساعة العمل الإضافية الليلية،يضاف إليه فى كل من الحالتين أجره الفعلى وقدره مائة قرش.فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره عن هذا اليوم،ويمنحه صاحب العمل يوما أخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي ولا يجوز لصاحب العمل إعطاء العامل مقابل مادى بدلا من الراحة.

& العقوبة:
طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٥ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفئات المستثناة من أحكام تنظيم العمل

مادة (٨٧)

لا تسري أحكام المواد (٨٤،٨٢،٨١،٨٠) من هذا القانون علي:-
(١) الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.
(٢) العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.
(٣) العمال المخصصين للحراسة والنظافة.
وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين (٣،٢) الحد الأقصي لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجرا إضافيا طبقا لنص المادة (٨٥) من هذا القانون.

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠ المادة ١-٣/ج،المادة ٧/ب، المادة٧-١/أ المتعلقة بتنظيم ساعات العمل فى التجارة والمكاتب.
لا تسرى الأحكام المنظمة لوقت العمل اليومى والإسبوعى (م٨٠) والأحكام الخاصة بفترات الراحة التى لا يجوز أن يقل مجموعها عن ساعة يوميا(م٨١) والأحكام الخاصة بعدم جواز استبقاء العامل بمكان العمل أكثر من اثنتى عشر ساعة فى اليوم (م٨٢) والأحكام الخاصة بتجميع الراحات الأسبوعية للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع (م٨٤)على الأشخاص المشار إليهم فى المادة ٨٧ فلا يتقيد صاحب العمل بالنسبة لهؤلاء بالأحكام المنصوص عليها فى المواد (٨٤،٨٢،٨١،٨٠) اللهم إلا الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية التى يقررها الوزير المختص للعاملين فى الأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل والعمال المخصصين للحراسة والنظافة وهى الأعمال التى يحددها بقرار منه.
& العقوبة:
طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٧ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفصل الثامن

الالتزامات المتفرقة على

صاحب العمل فى قانون العمل

مقدمة

ألقى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على صاحب العمل العديد من الالتزامات منها ما سبق أن عرضنا له،مثل الالتزام بالأجر والالتزام بالتنظيم القانونى لساعات العمل،والالتزام بمنح العاملين الإجازات المقررة قانونا،وكما سبق الإشارة فإن هذه الالتزامات على صاحب العمل هى حقوق واجبة من الناحية الأخرى للعمال.وبالتالى سوف نستعرض باقى الالتزامات الأخرى التى نص عليها المشرع فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على صاحب العمل والتى يجب أن يلتزم بتنفيذها.

الالتزام بقيد الجزاءات المالية التى توقع على العمال [1]

مادة (٧٥)

علي صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع علي العمال في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لها حسابا خاصا، ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

@ التعليق:

فى هذه المادة يجب الإشارة أولا الى أنه يجب التمييز بين أموال الغرامات(جزاءات الخصم) التى توقع علي العمال بواسطة صاحب العمل،وبين أموال الغرامات المحكوم فيها بمعرفة المحاكم عن مخالفات نصوص القانون وهى المنصوص عليها فى المادة الخامسة من مواد إصدار القانون. وقد أكد المشرع على أن الجزاءات المالية التي توقع علي العمال بواسطة صاحب العمل تعتبر عقوبة لا تعويضا.وقد قصد المشرع تأكيد هذا الوصف للجزاءات المالية،وحماية للعامل من مغالاة أصحاب الأعمال فى توقيعها لو كان صاحب العمل هو الذى يأخذ الجزاء المالى لنفسه.وقد نظم القانون أسلوب التصرف فى هذه الأموال بأن أوجب على صاحب العمل قيدها فى سجل خاص يخضع لرقابة وتفتيش مكاتب العمل،كما ألزمه بأن يدون فى هذا السجل مقدار الغرامة مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره،وحظر على صاحب العمل أن يتصرف فى حصيلة هذه الأموال أى أنها أمانة تحت يده ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة ٧٥ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

---

(١) صدر القرار الوزارى رقم ١٢٣ بتاريخ ٢٠٠٣/٧/١٤ انظر الملحق ص ١٦٤

الخروج على الشروط المتفق عليها

مادة (٧٦)

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة،علي أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشي مع التطور التقني في المنشأة.

@ التعليق:

فى هذه المادة أورد المشرع نصا يمنع على صاحب العمل الخروج على الشروط المتفق عليها أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا فى حالتين:

الحالة الأولى: حالة الضرورة أو القوة القاهرة،فيجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه وذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

الحالة الثانية: يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه إذا كان هذا العمل لا يختلف اختلافا جوهريا عن العمل الأصلى المتفق عليه بشرط عدم المساس بحقوق العامل.وهنا يؤكد المشرع على أنه يجب ألا يكون الفارق بين العملين جوهريا،ويكون الفارق جوهريا إذا كان العمل الذى يريد صاحب العمل تكليف العامل به أقل درجة من الناحية المالية أو من الناحية الأدبية البحتة أو نقل العامل من عمل عادى الى عمل شاق أو خطر أو ضار بالصحة.وقاضى الموضوع هو الذى يقدر ما إذا كان العمل الجديد الذى يعهد به الى العامل يختلف أو لا يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأصلى.

وأضاف المشرع فى الفقرة الثانية من هذه المادة نصا جديدا بمقتضاه يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل يتفق والتطور التقنى فى المنشأة،وقد قصد من هذا الحكم المضاف إعطاء الفرصة لصاحب العمل لأن يقوم بتدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل جديد بشرط ألا يمس ذلك بمركز العامل الأدبى أو المادى. وربما تكون هذه الفقرة سببا أساسى فى وجود مشاكل متعددة بين العامل وصاحب العمل لأن المشرع ترك هذه الفقرة دون أن يوضح النتائج المتوقعة فى حالة رفض العامل هذا التدريب،أو إذا وافق العامل على التدريب ولكن كانت النتيجة أنه لم يستفيد من هذا التدريب. فهل هذا يكون مبررا لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاء أم لا.أضف الى ذلك الى أن غالبية أصحاب الأعمال يرفضون فكرة تدريب العامل من الأصل على أساس أنها مضيعة للوقت والمال

بدون مبرر،وبالتالى سيكون موضوع التدريب بوضعه الحالى مثار لاجتهادات من الطرفين لا يعرف أحد نتائجها سواء كانت سلبية أو إيجابية.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة ٧٦ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بإنشاء ملفات للعمال

مادة (٧٧)

علي صاحب العمل أن ينشيء ملفا لكل عامل يذكر فيه علي الأخص،اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك.

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخري تتعلق بخدمة العامل، ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك.وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

@ التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن يحقق مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل على السواء من حيث إثبات كل منهما لحقوقه قبل الآخر مع ملاحظة أن العامل يجوز له كقاعدة عامة أن يحتج بكل ما هو ثابت بملف خدمته المحفوظ لدى صاحب العمل،ولكن ليس لصاحب العمل أن يحتج على العامل بأى بيان دونه بالملف لأن هذا البيان المدون من صنع صاحب العمل،والقاعدة أنه لا يجوز للإنسان أن يصطنع دليلا لنفسه. كذلك قصد المشرع من تقرير هذا الالتزام الى تسهيل مأمورية مفتشى العمل ومفتشى التأمينات الاجتماعية الذين يراقبون حسن تطبيق القانون إذ يسهل عليهم من الاطلاع على الملف معرفة مدى التزام صاحب العمل بتنفيذ القانون ومدى حصول العامل على حقوقه ومدى مطابقة الأجر للقوانين النافذة. وفى الفقرة الأخيرة من هذه المادة أراد المشرع أن يحافظ للعامل على حقوقه لدى صاحب العمل وخاصة الأجر فألزم صاحب العمل بالاحتفاظ بملف العامل لمدة سنة،وهى الفترة التى تتقادم بها حقوق العامل طبقا لنص الفقرة ب من المادة ٣٧٨ من القانون المدنى.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة ٧٧ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بنفقات نقل العامل من موطنه وإعادته

مادة (٧٨)

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلي تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة.فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب علي الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلي الجهة التي تم التعاقد معه فيها علي نفقتها، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى.

@ التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل بنقل العامل من من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون أو أثناء فترة الاختبار.وأكد المشرع بأنه فى حالة رفض صاحب العمل بإعادة العامل الى مسقط رأسه الذى استقدمه منه فإن هذا الالتزام ينتقل بنص القانون على عاتق الجهة الإدارية،التى تقوم بإعادة العامل على نفقتها ثم تسترد ما أنفقته من صاحب العمل بطريق الحجز الإدارى،بشرط أن يتقدم العامل بطلب الى الجهة الإدارية لنقله وذلك فى نهاية الثلاثة أيام المشار إليها فى المادة.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٧٨ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بالتسوية بين العمال

مادة (٧٩)

إذا عهد صاحب العمل إلي صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب علي هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامنا معه في ذلك.

@ التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن يسد الطريق على أصحاب الأعمال الذين يسندون كل أو بعض أعمالهم الى مقاولين أو أصحاب أعمال آخرين جريا وراء التخلص من الحقوق أو الميزات التى حصل عليها عمالهم،وهذه التسوية مشروطة بأن يكون العمل فى منطقة واحدة،وأن تتساوى الأعمال التى يقوم بها عمال صاحب العمل الأصلى وعمال المقاول فى طبيعتها،وأن يتساوى العمال فى كفاءتهم وخبرتهم،فإذا اختلفت البيئة والظروف التى تعمل فيها الطائفتان من العمال ـ عمال صاحب العمل

الأصلي وعمال المقاول- أو تغايرت أعمالهم فى طبيعتها،أو لم يكن لصاحب العمل عمال أصلا في منطقة عمل عمال المقاولة لا تكون هناك تسوية،لأن المشرع لم يقصد بنصه على الالتزام بالتسوية إلا منع التفرقة عموما،فلا تتساوى الظروف المبررة للمساواة بين عمال المقاول وعمال صاحب العمل الأصلي إذا كانت الصلة منقطعة بين عمال الفريقين.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة ٧٩ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بوضع جدول للراحة الأسبوعية وساعات العمل

مادة (٨٦)

علي صاحب العمل أن يضع علي الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولا ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ علي هذا الجدول من تعديل.

@ التعليق:

في هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة في اتفاقية العمل الدولية رقم ١ لسنة ١٩١٩ المادة ٨-١/أ والخاصة بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية،والاتفاقية رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠ المادة ١١-٢/أ المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب.

وبالتالي ولضمان تنفيذ الأحكام الخاصة بتنظيم ساعات العمل وفترات الراحة والراحة الأسبوعية،ولتمكين مفتشي العمل من مراقبة ذلك، فقد ألزم المشرع صاحب العمل بأن يضع علي الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولا ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ علي هذا الجدول من تعديل.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة ٨٦ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر التمييز فى العمل متى تماثلت الأوضاع

مادة (٨٨)

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري علي النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متي تماثلت أوضاع عملهم.

@ التعليق:

فى هذه المادة حرص المشرع أن تأتى الأحكام الخاصة بتشغيل ورعاية النساء متمشية مع المواثيق والاتفاقيات الدولية التى صدقت عليها جمهورية مصر العربية ولتأصيل المبادئ العامة الواردة بالدستور وتأكيد للقواعد العامة الواردة بالقانون وبما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية،وبما يساهم فى حماية الأسرة ورعاية الأمومة والطفولة وبناء المجتمع السليم.

تنص المادة ١١ من الدستور على أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها فى المجتمع ومساواتها بالرجل فى ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية.وعرفت المادة الأولى بند (أ) من قانون العمل الراهن بأن العامل هو كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه، سواء كان ذكرا أو أنثى ومؤدى ذلك كله أن للنساء حق العمل أسوة بالرجال.

وتؤكد اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ مبدأ المساواة بين العمال والعاملات.

وكان وقد صدر فى مصر أول تشريع ينظم تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة هو القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ ثم جرى تعديله بالمرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٣٦ ثم صدر القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ منظما أحكام تشغيل النساء فى الفصل الثالث من الباب السادس ثم صدر القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ منظما أحكام تشغيل النساء فى الفصل الرابع من الباب الثالث ثم تلاه قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ منظما أحكام تشغيل النساء فى الفصل الثانى من الباب السادس.وتسرى هذه الأحكام على جميع النساء متزوجات أو غير متزوجات.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٨ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر تشغيل النساء فيما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا

مادة (٨٩)

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا.

@ التعليق:

فى هذه المادة يحرص المشرع على تأصيل التقاليد والقيم الأخلاقية فى مجتمعنا التى تنظر الى المرأة نظرة تختلف عن نظرتها للرجل،وإذا كان العمل الليلى أشد تعبا وإجهادا من العمل نهارا،فقد حرص المشرع على منع تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا. ونجد هنا أن المشرع هدف من وجود هذا الحظر الى تجميع شمل الأسرة وتمكين المرأة من أداء وظيفتها الأساسية فى المجتمع وهى رعاية منزلها وتربية أطفالها وهذا يفرض عليها واجبات ومسئوليات تفوق بكثير تلك التى يتحملها الرجل.وقد وضع المشرع استثناء فى الأحوال والأعمال والمناسبات التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٨: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٩ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر تشغيل النساء فى الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا

مادة (٩٠)

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

@ التعليق:

فى هذه المادة فوض المشرع الوزير المختص بإصدار قرارا يحدد فيه الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، بالإضافة الى الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها مطلقا،ويترتب على تشغيل العاملة فى عمل من هذه الأعمال بطلان عقد العمل فضلا عن العقوبة الجنائية طبقا للمادة ٢٤٨ من هذا القانون.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٨: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٠ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع

مادة (٩٢)

يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل أخر ، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

@ التعليق:

فى هذه المادة حرص المشرع على حماية العاملة من تعنت صاحب العمل أثناء قيامها بإجازة الوضع فحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها فى أثناء هذه الفترة. وبالتالي فإذا قام صاحب العمل بفصل العاملة أو إنهاء خدمتها فى أثناء هذه الفترة أعتبر ذلك فصلا تعسفيا.وفى الفقرة الثانية من هذه المادة أعطى المشرع لصاحب العمل حرمان العاملة من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل أخر،بالإضافة الى مساءلتها وتوقيع الجزاء التأديبي المناسب.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٢ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بتعليق نسخة من نظام تشغيل النساء

مادة (٩٥)

يجب علي صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

@ التعليق:

فى هذه المادة أوجب المشرع علي صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء وذلك بهدف أن تطلع عليه العاملات ليعرفن حقوقهن وواجباتهن ولكى يسهل على مفتشى العمل مراقبة تنفيذ أحكام القانون

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٥ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بتوفير دار للحضانة

مادة (٩٦)

على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلي دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

@ التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر لأطفالهن دارا للحضانة سواء بإنشائها أو الاتفاق مع دار للحضانة بايواء أطفال العاملات.ويجب أن يتوفر فى المكان الذى يتخذ مقرا للدار المواصفات العامة لدار الحضانة من حيث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية طبقا لأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٧ بشأن دور الحضانة والقرارات المنفذة له.

ومنعا لتحايل أصحاب الأعمال الذين يحجمون عن الوصول بحجم العاملات الى مائة عاملة بقصد التهرب من هذا الالتزام وحماية للعاملات فقد الزم المشرع المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ هذا الالتزام وهو توفير دارا للحضانة أو الاشتراك فى توفيره بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٦ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بمنح الطفل بطاقة عمل

مادة (٩٨)

يعتبر طفلا-في تطبيق أحكام هذا القانون-كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة.

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لدية وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص.

@ التعليق:

فى هذه المادة قام المشرع برفع سن من يعتبر طفلا في تطبيق أحكام هذا القانون الى أربع عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي دون بلوغ ثمان عشرة

سنة كاملة وهذا النص مستمد من أحكام اتفاقية العمل العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٧ التى وافقت عليها مصر،وقد ألزم المشرع صاحب عمل الذى يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة أن يمنحه بطاقة شخصية تثبت أنه يعمل لدية وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨:يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٨ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي

مادة (٩٩)

يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متي بلغت سنهم إثنتي عشرة سنة.

@ التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على حظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، والحكمة من هذا الحظر هو رعاية وحماية الطفل والحفاظ على سلامته والحرص على بلوغه قسط معين من التعليم. ولكنه أجاز تدريبهم متي بلغت سنهم إثنتي عشرة سنة.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨:يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٩والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر تشغيل الأطفال فى بعض المهن والصناعات

مادة (١٠٠)

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

@ التعليق:

فى هذه المادة أحال المشرع الى الوزير المختص إصدار قرارا يتضمن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وتحديد الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

التزامات صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل

مادة (١٠٢)

على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

(أ) أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.

(ب) أن يحرر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة معتمدا من الجهة الإدارية المختصة.

(ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

@ التعليق:

فى هذه المادة التى تهدف الى تمكين الأطفال من معرفة حقوقهم المقررة لهم،وأيضا لمفتشى العمل من مراقبة تنفيذ القانون،أوجب المشرع على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال وأن يحرر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة على أن يكون معتمدا من الجهة الإدارية المختصة، وكلما عدل المواعيد تعين عليه تجديد تحرير الكشف واعتماده من الجهة الإدارية المختصة. وأن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص الذين يستخدمهم لمراقبة أعمالهم.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة ١٠٢ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بمنحة الوفاة ونفقات الجنازة

مادة (١٢٣)

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد القانونية المقررة.

ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدني قدره مائتان وخمسون جنيها، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي.

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلي الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

@ التعليق:
فى هذه المادة أكد المشرع على أن وفاة العامل حقيقة أو حكما تنهى علاقة العمل فى جميع الأحوال.إذ أن الطابع الشخصى الذى يتميز به عقد العمل من جانب العامل من شأنه أن ينهى علاقة العمل تلقائيا بقوة القانون ودون أى إجراء بمجرد وفاة العامل.فلا يكون لصاحب العمل الزام ورثة العامل بتنفيذ عقد العمل،ولا يجوز لهؤلاء الورثة أن يلزموا صاحب العمل باحلالهم محل مورثهم. ويكون تقرير وفاة العمال حكما بشرط تقريره بموجب حكم قضائي نهائي.ويقصد بالميت حكما "المفقود" وهو الشخص الذى لا تعرف حياته أو مماته.وينص القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ بأنه إذا غلب على ذهن القاضى هلاك المفقود فإنه يحكم بموته بعد أربع سنوات من الفقد. وقد أكد المشرع على نص المادة ٦٩٧ من القانون المدنى والتى تنص على (لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت فى إبرام العقد).
وفى الفقرة الثالثة من هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل بصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لأسرة العامل لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيها،كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.
وألزم المشرع صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها،وهذه الفقرة أجرى عليها المشرع تعديلا فأصبح صاحب العمل ملزما بما تم ذكره بعاليه على نفقته وذلك بالإضافة الى الالتزامات الأخرى التى وردت فى بداية المادة.وكان فى القانون السابق يخصمها من مصروفات الجنازة.
& العقوبة:
طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١٢٣) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

عدم جواز إنهاء عقد العمل لمرض العامل

مادة (١٢٧)

يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلي متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوما من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته.
فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

@ التعليق:
فى هذه المادة حظر المشرع على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلي متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.واستحدث المشرع فى الفقرة الثانية حكما جديدا مقتضاه أن يقوم صاحب العمل بإخطار العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوما من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته.والهدف من ذلك تهيئة العامل لانتهاء عقده باستنفاذ إجازاته المرضية.
وفى الفقرة الثالثة أكد المشرع على أنه فى حالة شفاء العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.
& العقوبة:
طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١٢٧) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بإعطاء العامل شهادة نهاية الخدمة وشهادة الخبرة

مادة (١٣٠)

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء علي طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها.
وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل علي شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته.
ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.
@ التعليق:
فى هذه المادة الزم المشرع صاحب العمل أن يعطى العامل مجانا في نهاية عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين فيها أيضا قيمة الأجور والمزايا الأخرى التى كان يحصل عليها. وهذا يرد الى مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود كي يتيسر للعامل من أن يثبت لأصحاب الأعمال الجدد مبلغ درايته وخبرته فى العمل الذى يسعى إليه واثبات مدة خدمته.ولم ينص المشرع على مدة معينة لطلب هذه الشهادة بعد انتهاء العقد فيمكن للعامل طلبها فى أى وقت بعد انتهاء العقد قبل انقضاء مدة سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. كما أعطى المشرع للعامل الحق فى الحصول مجانا على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى

نهايته.وفى الفقرة الأخيرة من هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١٣٠) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

وهناك التزامات أخرى خاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل سوف نستعرضها فى الكتاب الرابع بالتفصيل.

الفصل التاسع

انقضاء علاقة العمل

أسباب انتهاء عقد العمل

مقدمة

يختلف انتهاء عقد العمل انتهاء عاديا تبعا لما إذا كان محدد المدة أو غير محدد المدة،ولكن الى جانب ذلك توجد أسباب عامة مشتركة لانتهاء عقود العمل جميعها. والمقرر في قضاء محكمة النقض أن علاقة العمل فيما بين العامل وصاحب العمل يحكمها العقد ولائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية والقانون والعرف الجارى،وأن لائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية تنظم الأحكام الخاصة بالأجور والمنح والمكافآت وسائر الملحقات الأخرى والعلاوات والترقيات ومواعيد العمل وفترات الراحة والإجازات وغيرها،والجزاءات التى يجوز توقيعها على العاملين والقواعد والإجراءات التى يلزم مراعاتها لدى توقيع الجزاء،وأن هذه الأحكام ملزمة لصاحب العمل لما تنطوى عليه من توحيد نظام العمل فى المنشأة ووضع قواعد عامة مجردة تتحدد بموجبها حقوق العاملين وواجباتهم،كما أنها ملزمة للعامل وتستمد قوتها الإلزامية قبله من الحق المقرر لصاحب العمل فى تنظيم منشأته والإشراف على العاملين بها. وسوف نستعرض أسباب انتهاء عقد العمل من خلال المواد التالية:-

انتهاء العقد محدد المدة

مادة (١٠٤)

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته.
فإذا أبرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.وتسري أحكام الفقرة السابقة علي حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة.

@التعليق:

العقد المحدد المدة هو الذى يتحدد انتهاؤه بتحقق حادث مستقبل محقق الوقوع ولو لم يعرف تاريخ وقوعه،بشرط ألا يتوقف تحققه على إرادة الطرفين.لذلك يعتبر عقدا محدد المدة العقد الذى حدد لانتهائه تاريخ معين أو نهاية فترة معينة كأسبوع أو شهر أو سنة أو موسم معين أو عملية معينة. ويعتبر عقدا محدد المدة كذلك العقد الذى يستخدم فيه عامل مؤقتا محل عامل آخر أثناء مرضه أو أدائه الخدمة العسكرية. وفى هذه المادة أكد المشرع على أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة انتهي من تلقاء نفسه بانقضاء مدته.على أنه إذا أبرم العقد لمدة أكثر من خمس سنوات جاز للعامل أن ينهى العقد دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.وقد أعطى المشرع الحق للعامل فى أن ينهى العقد وأن يوجه إخطار الإنهاء اعتبارا من أول الشهر العاشر فى السنة الخامسة بحيث يجوز له أن يترك العمل فى اليوم التالى لانقضاء السنوات

الخمس.ويهدف المشرع من ذلك الى إتاحة الفرصة للعامل للتحول الى نشاط اقتصادى جديد يتناسب مع مؤهلاته ويسمح له بتحسين ظروف حياته مع الحفاظ على مقتضيات استقرار علاقات العمل باشتراط حد أدنى من العلاقة التعاقدية فى العقود محددة المدة.ومعنى ذلك أن إنهاء العقد بمضى خمس سنوات هو أمر جوازى للعامل إن شاء استخدام الرخصة المقررة له وإن عزف عنها استمر فى تنفيذ العقد على أن يظل فى إمكانه إنهاء العقد فى أى وقت بشرط مراعاة المدة المحددة.

استمرارية العقد محدد المدة

مادة (١٠٥)

مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة. ولا يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب.

@ التعليق:

فى هذه المادة نجد المشرع أعطى للعامل الحق فى استمراره فى العمل إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته ويطابق هذا الحكم حكم المادة (٦٧٩)من القانون المدنى والمادة (٣) من توصيات مؤتمر العمل الدولى رقم ١٦٦ لسنة ١٩٨٢.ولكنه فى بداية المادة أشار الى مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون والتى تعطى لصاحب العمل الحق فى تجديد العقد لأى مدة.
وقد حذف المشرع من القانون السابق ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فقرة هامة جدا والتى كانت تنص على "ويعتبر التجديد لمدة غير محدودة أيضا ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطا جديدة" وبالتالى فإنه من المنطقى أن لا يترك صاحب العمل عقد العمل مفتوحا بعد انقضاء مدته لأن هذا المطلب كان من أهم المطالب التى حصل عليها أصحاب الأعمال فى ظل هذا القانون.

جواز تجديد عقد العمل محدد المدة

مادة (١٠٦)

إذا انتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته،جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى.فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقا لأحكام المادة (١٠٤) من هذا القانون.

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع نصا جديدا هو عكس النص الوارد بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والسابق الإشارة إليه فى المادة السابقة.
وتأكيدا على مبدأ حرية الإرادة فى التعاقد منع القانون تحول العقد المحدد المدة الى عقد دائم كما هو الحال فى القانون السابق ١٣٧ لسنة ١٩٨١، واعتبر العقد محدد المدة مهما تعددت عقود تجديده طالما كان التجديد لمدد محددة وباتفاق صريح بين

الطرفين. وأعطى المشرع الحق للعامل فى إنهاء العقد إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات.

انتهاء عقد العمل لإنجاز عمل معين

مادة (١٠٧)

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين،انتهي العقد بإنجاز هذا العمل، فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علي خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل.

@ التعليق:

هذه المادة تقابل المادة ٧١-أولا:(ج): طبقا لما هو وارد من المذكرة الإيضاحية للقانون. ولكن المشرع أضاف عليها فقرة جديدة تنص على عدم حق العامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل إذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علي خمس سنوات.وهنا يتضح أن المشرع يقصد بالعمل المعين العمل المؤقت وهو العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محدده، أو ينصب علي عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

استمرارية عقد العمل لإنجاز عمل معين

مادة (١٠٨)

إذا انتهي عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل، اعتبر ذلك تجديدا منهما للعقد لمدة غير محددة.

@ التعليق:

فى هذه المادة نجد المشرع أعطى للعامل الحق فى استمراره فى العمل إذا كان عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته وذلك هو نفس ما ورد بالمادة (١٠٥) والذى يلغى هذه المادة طبقا لما يرد فى المادة التالية.

تجديد عقد العمل لإنجاز عمل معين

مادة (١٠٩)

إذا انتهي عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمالٌ أخري مماثلة.

فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد العقد لها علي خمس سنوات،لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على تكرار ما نص عليه فى المادة ١٠٦ والمادة ١٠٧ مع اختلاف فى نوع العقد وأجاز تجديد العقد المبرم لإنجاز عمل معين طالما كان التجديد لمدد محددة وباتفاق صريح بين الطرفين. مع الأخذ فى الاعتبار عدم حق العامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل إذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علي خمس سنوات.

شرط إنهاء عقد العمل غير محدد المدة

مادة (١١٠)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذ كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا فى حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع هذا النص الذى أجاز فيه لكل من طرفى عقد العمل الغير محدد المدة إنهاء هذا العقد ووضع عدة شروط لهذا الإنهاء كما يلى:-

١-عدم الإخلال بحكم المادة(١٩٨)من هذا القانون والخاصة بالإغلاق الكلى أو الجزئى.

٢-مراعاة أحكام المواد التالية للمادة ١١٠.

٣-إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.

٤-عدم الجواز لصاحب العمل فى إنهاء العقد إلا فى حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون والخاصة بالحالات التى يجوز فيها فصل العامل.

٥-ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

٦-ضرورة استناد العامل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

٧-ضرورة أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

وحكم هذه المادة يتفق ونص المادة (٢/٦٩٤) من القانون المدنى والمادة (١/٧٢) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغى كما يتفق مع نص المادة (٢٧) من اتفاقية العمل العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١١٠) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مدة الإخطار لإنهاء العقد

مادة (١١١)

يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة علي عشر سنوات.

@ التعليق:

فى هذه المادة نجد المشرع راعي فى مدة مهلة الإخطار ما يكون قد أمضاه العامل من مدة خدمة لدى صاحب العمل،فجعل مدة المهلة شهرين إذا لم تتجاوز مدة خدمة العامل عشر سنوات،وثلاثة أشهر إذا تجاوزت عشر سنوات،والهدف من ذلك هو إتاحة مهلة أطول لصاحب العمل كلما ازدادت مدة خدمة العامل لديه لتدبير أمره ولتوفير البديل المناسب.فإذا كان الإنهاء من صاحب العمل فإن حق العامل الذى قضى فى خدمته مدة طويلة أن تتاح له فرصة أطول للبحث عن عمل آخر مناسب.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١١١) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

عدم جواز تعليق الإخطار وبداية سريان مهلة الإخطار

مادة (١١٢)

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ.

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتي تاريخ انتهاء مهلة الإخطار.

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على عدم الجواز لصاحب العمل تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ،والمقصود بالشرط الواقف هو حالة يتوقف على حدوثها نفذ الالتزام مثل تحديد تاريخ معين لنفاذ عقد نافذ على تاريخ إبرامه. والشرط الفاسخ هو حالة يترتب على حدوثها فسخ العقد إذا تم الإنجاب مثلا.

وهناك صور للفسخ وهى:الانفساخ أى انقضاء العقد من تلقاء نفسه بمجرد حدوث الواقعة دون حاجة الى حكم أو انذار أو أى اجراء.

التفاسخأى اتفاق الطرفان على انهاء العقد لحدوث الواقعة التى تؤدى الى الانقضاء

الفسخ القضائيوهو انهاء العقد بحكم من القضاء.

وفى الفقرة الثانية من هذه المادة أكد المشرع على مبدأ مهم وهو بدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه،وبالتالى منع التلاعب بشأن كيفية حساب بداية مدة

المهلة وفى الجزء الأخير من المادة أوضح المشرع كيفية حساب مدة خدمة العامل وذلك بالنص التالى(وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتي تاريخ انتهاء مهلة الإخطار).

شرط توجيه الإخطار للعامل

مادة (١١٣)

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة.

وإذا حصل العامل علي إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.

@ التعليق:

فى هذه المادة وضع المشرع شرطا لصاحب العمل بعدم توجيه إخطار للعامل بإنهاء العقد وذلك خلال إجازاته،أيا كان نوع هذه الإجازة (سنوية- عارضة- مرضية-إجازة وضع...... الخ) ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة.

وأضاف المشرع فى الفقرة الثانية من المادة نقطة هامة وهى إذا حصل العامل علي إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار بإنهاء عقد العمل، يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١١٣) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

استمرار عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار

مادة (١١٤)

يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

@ التعليق:

هذه المادة مكملة للمادة السابقة ويؤكد المشرع على استمرار عقد العمل طوال مهلة الإخطار مع التزام طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

عدم جواز الاتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته

مادة (١١٥)

لا يجوز الاتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق علي زيادة هذه المدة.ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.

@ التعليق:

فى هذه المادة ووفقا لما استقر عليه الفقه والقضاء أكد المشرع على عدم الجواز لطرفى العقد الاتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكنه أجاز الاتفاق علي زيادة هذه المدة.وفى نفس الوقت أعطى المشرع لصاحب العمل الحق فى إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء عقد العمل من جانبه.

حق العامل فى التغيب يوما كاملا فى الأسبوع أثناء مدة الإخطار

مادة (١١٦)

إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر ومع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل.

@ التعليق:

فى هذه المادة يستند المشرع الى مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود وأعطى للعامل الحق فى أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، وذلك للبحث عن عمل آخر ومع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب. كما أعطى للعامل الحق فى تحديد يوم الغياب أو ساعاته ولكن بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١١٦) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

جواز إعفاء العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار

مادة (١١٧)

لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلي حين انتهاء تلك المهلة، ومع ما يترتب علي ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

@ التعليق:

فـى هذه المـادة أعطـى المشرع لصاحب العمل الحق فـى أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلـة الإخطـار مـع احتساب مدة خدمـة العامل مستمرة إلـى حين انـتهاء تلك المهلـة، ومـع ما يترتب علي ذلك من أثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار ومقابل رصيده من الإجازات. وهنا يعطى المشرع لصاحب العمل هذا الحق المشروط بسداد الالتزامات للعامل لإفساح المجال للعامل الجديد الذى يحل مكان الآخر ليمارس عمله دون ضغوط.

حق العامل فى صرف أجره عن مدة مهلة الإخطار

مادة (١١٨)

إذا أنهي صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.
وفي هذه الحالـة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة علي ذلك.
أما إذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.

@ التعليق:

فـى هذه المادة كما هو الحال فى المواد السابقة والمواد اللاحقة من هذا الباب تكمل مـا نـص عليه المشرع وهو حق صاحب العمل فى إنهاء عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار بشرط أن يؤدي للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.
وقد أكد المشرع علـى ضرورة احتساب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها في هذه الحالـة ضـمن مـدة خدمـة العـامل، ويسـتمر صـاحب العمـل فـي تحمـل الأعـباء والالتزامات المترتبة علي ذلك.وهو ما يعد بمثابة تعويض للعامل عن إخلال صاحب العمل بالتزاماته. فإذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تـركه الفعلـى للعمـل وإعمـالا للقواعد العامـة فإنـه يحق لصـاحب العمـل فـى الحالـة الأخيرة أن يطلب تعويضا عن الضرر الذى أصابه من جراء عدم مراعاة العامل لمهلة الإخطار،وله أن يطلب ذلك من اللجنة القضائية المشار إليها فى المادة(٧١) من القانون.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١١٨) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

شروط استقالة العامل

مادة (١١٩)

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

@ التعليق:

بالرغم من أن هذه المادة تعتبر مادة مستحدثة إلا أن المشرع أراد أن يقابلها بنص المادة (٧١) بند ثالثا من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وقد استحدث المشرع حكما يقضى بعدم الاعتداد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، بالإضافة الى إعطاء العامل المستقيل الحق فى أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل له بقبول الاستقالة. وهنا يؤكد المشرع على ضرورة أن يكون إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة عن طريق خطاب مسجل بعلم الوصول أو بتوقيع العامل بنفسه، وفي حالة عدول العامل عن استقالته تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.وهنا نجد أن المشرع قد قصد من اشتراط أن تكون استقالة العامل مكتوبة وضع قيد شكلى لإثبات هذه الاستقالة حتى لا ينسب للعامل استقالة غير حقيقية. كما اشترط للعدول عنها مدة أسبوع للتأكد من أن قرار العامل بإنهاء العقد كان قرارا واعيا لم يصدر عن انفعال وقتى ترتب عن استثارته بالإضافة الى قطع الطريق على بعض أصحاب الأعمال من إجبارهم للعمال على التوقيع على الاستقالة عند بداية التعاقد.مع ملاحظة أن القواعد العامة تقضى بأن الاستقالة لا تنهى العقد بمجرد تقديمها من العامل ولا ترتب آثارها إلا من تاريخ موافقة صاحب العمل.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١١٩) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

المبررات التى لا يجوز الإنهاء بسببها

مادة (١٢٠)

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية :

(أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.

(ب) انتساب العامل إلي منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي فى نطاق ما تحدده القوانين.

(ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلي تمثيل العمال.

(د) تقديم شكوي أو إقامة دعوي ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلما من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.
(هـ) توقيع الحجز علي مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
(و) استخدام العامل لحقه في الإجازات.

@ التعليق:

فى هذه المادة والتى حرص المشرع فيها على النزول لتوصيات مؤتمر العمل الدولى رقم ١٦٦ لسنة ١٩٨٢ وأورد بعض الأمثلة التى لا تعد مبررا كافيا لإنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل، وحتى يؤكد على حق العامل فى التعبير عن حقه المشروع فى الانتساب الى منظمة نقابية أو ترشيح نفسه أو إبداء رأيه أو تقديم شكوى أو المشاركة فى ذلك وأيضا أدخل المشرع اللون والجنس والدين والرأى السياسى الخ.

جواز إنهاء العقد من جانب العامل

مادة (١٢١)

للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع علي العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله.ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع جواز قيام العامل بإنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع علي العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله.وقد استقى المشرع هذا الحكم من حكم المادة (٦٩٦) من القانون المدنى وأكد على اعتبار الإنهاء في هذه الحالة يعتبر بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

التعويض فى حالة إنهاء العقد دون مبرر مشروع وكاف

مادة (١٢٢)

إذا أنهي أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعوض الطرف الأخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.
فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرا من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ الى اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض،ولا يجوز أن يقل التعويض الذى تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.ولا يخل ذلك بحق العامل فى باقى استحقاقاته المقررة قانونا.

@ التعليق:

فى هذه المادة وتطبيقا للقواعد العامة أقر المشرع بأنه إذا أنهي أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعوض الطرف الأخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.وقد حرص المشرع أن يقرر حكما مستحدثا حدد فيه الحد الأدنى من التعويض الواجب دفعه فى حالة ثبوت أن إنهاء العقد كان إنهاء تعسفيا من جانب صاحب العمل، فأعطى للعامل الحق أن يلجأ الى اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض،ولا يجوز أن يقل التعويض الذى تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.وتلك هى الحدود الدنيا للتعويض التى لا تمنع القاضى من أن يقضى بما يزيد عنها فى ضوء ظروف الواقع وتقديره لجسامة الضرر الذى أصاب العامل المتضرر من جراء الإنهاء غير المشروع.كما أكد المشرع بأن لا يخل ذلك بحق العامل فى باقى استحقاقاته المقررة قانونا.وقد أحسن المشرع بإيراد هذا النص لأنه سوف يمنع كثيرا من حالات الفصل التعسفى.

إنهاء العقد بوفاة العامل حقيقة أو حكما

مادة (١٢٣)

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد القانونية المقررة.
ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.
وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدني قدره مائتان وخمسون جنيها، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي.
ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلي الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

@ التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على أن وفاة العامل حقيقة أو حكما تنهى علاقة العمل فى جميع الأحوال.إذ أن الطابع الشخصى الذى يتميز به عقد العمل من جانب العامل من شأنه أن ينهى علاقة العمل تلقائيا بقوة القانون ودون أى إجراء بمجرد وفاة العامل.فلا يكون لصاحب العمل الزام ورثة العامل بتنفيذ عقد العمل،ولا يجوز لهؤلاء الورثة أن يلزموا صاحب العمل باحلالهم محل مورثهم. ويكون تقرير وفاة العمال حكما بشرط تقريره بموجب حكم قضائي نهائي.ويقصد بالميت حكما "المفقود" وهو الشخص الذى لا تعرف حياته أو مماته.وينص القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ بأنه إذا غلب على ذهن القاضى هلاك المفقود فإنه يحكم بموته بعد أربع سنوات من الفقد. وقد أكد المشرع على نص المادة ٦٩٧ من القانون المدنى

والتى تنص على (لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت فى إبرام العقد).
وفى الفقرة الثالثة من هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل بصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لأسرة العامل لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيها،كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.
وألزم المشرع صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها،وهذه الفقرة أجرى عليها المشرع تعديلا فأصبح صاحب العمل ملزما بما تم ذكره بعاليه على نفقته وذلك بالإضافة الى الالتزامات الأخرى التى وردت فى بداية المادة.وكان فى القانون السابق يخصمها من مصروفات الجنازة.
& العقوبة:
طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١٢٣) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

إنهاء عقد العمل بسبب عجز العامل كليا عن العمل

مادة (١٢٤)

ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيا كان سبب هذا العجز.
فإذا كان عجز العامل عجزا جزئيا فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان علي صاحب العمل بناء علي طلب العامل أن ينقله إلي ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.
@ التعليق:
فى هذه المادة استحدث المشرع نص إنهاء عقد العمل بعجز العامل عجزا كليا عن أداء عمله الأصلى أيا كان سبب هذا العجز.
وقد كان فى القانون السابق ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يعطى للعامل الحق فى ممارسة الأعمال الأخرى التى تتلائم مع قدراته فى ذات المنشأة.
وأعطى المشرع للعامل الحق فى ممارسة الأعمال الأخرى التى تتلائم مع قدراته فى ذات المنشأة فى حالة إذا كان عجز العامل عجزا جزئيا.وأكد على عدم انتهاء علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل أخر لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض، وأحال النص الى قانون التأمين الاجتماعي

فيما يتعلق بملائمة العمل الجديد ووجوده أو عدم وجوده وهى قيود على صاحب العمل هدفها رعاية العامل العاجز.
كما أكد المشرع على أنه فى حالة وجود هذا العمل الآخر كان علي صاحب العمل بناء علي طلب العامل أن ينقله إلي ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.
& العقوبة:
طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١٢٤) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن التقاعد

مادة (١٢٥)

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة.
ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالا للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

@ التعليق:
فى هذه المادة حدد المشرع الحد الأدنى لسن التقاعد بستين سنة وعلى ذلك لا يصح أن يتضمن العقد أو لائحة المنشأة نصا يحدد للتقاعد سنا أقل من ذلك،غير أنه يجوز لصاحب العمل استبقاء من يختار من العمال بعد بلوغهم هذه السن بحسب تقديره لمصلحة العمل فى المنشأة.
وتحديد سن التقاعد فى عقد العمل ليس من شأنه تحويل هذا العقد الى عقد محدد المدة،بل يترتب على تحديد سن التقاعد الحق لصاحب العمل فى إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين تلقائيا دون الحاجة الى إخطار سابق، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته بغرض استكمال مدة الاشتراك اللازمة لاستحقاق معاش من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية طبقا لنص المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥وهو ما أكد عليه المشرع فى الفقرة الثالثة من المادة ١٢٥ بقوله"وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالا للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش".

مكافأة نهاية الخدمة بعد سن التقاعد

مادة (١٢٦)

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولي، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي.
وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.

@ التعليق:

هذه المادة أراد المشرع من خلالها عدم حرمان العمال الذين لم يكملوا مدة الاشتراك الموجبة لصرف المعاش ولا يستطيعون شراء مدد أو سداد أقساط ولهذا فقد قرر المشرع لهم مكافأة لمواجهة أعباء الحياة بعد بلوغهم السن القانونية وهى ستين سنة دون ثبوت حقهم فى المعاش وقد أطلق المشرع مدة استحقاق تلك المكافأة بعد سن الستين،بحيث لا يقتصر الاستحقاق على السنوات العشر التالية،بل تمتد لكامل المدة أيا كانت.وقد استحدث المشرع فى الفقرة الثانية نصا يتيح للمتدرج والعامل عند بلوغ سن الستين المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة على أن تحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١٢٦) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

أسباب إنهاء العقد من جانب العاملة

مادة (١٢٨)

للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك علي الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي
وعلي العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

@ التعليق:

فـى هذه المـادة أراد المشرع أن يعطـى للمرأة العاملـة الفرصـة لتتمكـن مـن رعاية أسرتها فـأعطى لهـا الحق فـي أن تنهـي عقد العمـل سـواء كـان محدد المدة أو غير محدد المـدة بسبب زواجهـا أو حملهـا أو إنجابهـا دون أن يؤثـر ذلـك علـي الحقـوق المقـررة لهـا وفقـا لأحكام هذا القـانون أو لأحكـام قـانون التأمين الاجتماعـي.وذلـك بشـرط أن تقـوم العاملـة التـي ترغـب فـي إنـهـاء العقد للأسباب المبينـة فـي الفقـرة السـابقة بإخطـار صـاحب العمـل كتابـة برغبتها فـي ذلك خلال ثلاثة أشهر من تـاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

حالة إنهاء عقد العمل

مادة (١٢٩)

لصـاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرما لإنجاز عمل معين إذا حكم علـي العامل نهائيا بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

@ التعليق:

فـى هذه المـادة أعطـى المشرع الحـق لصـاحب العمـل أن ينـهـي عقـد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرما لإنجاز عمل معين،بالشروط التالية:-

١-أن يكـون قـد صـدر علـي العـامل حكـم بعقوبـة جنـائيـة أو بعقوبة مقيدة للحريـة في جريمـة ماسة بالشرف أو الأمانـة أو الآداب العامـة.

٢-أن يكون الحكم نـهائيا. لذلك لا يكفى اتهام العامل أو حتى رفع الدعوى الجنائية عليه.

٣-ألا يكون الحكم مع وقف التنفيذ.

فـإذا توافـرت الشروط الثلاثـة سالفة الذكر جاز لصاحب العمل إنـهاء عقد العمل حتى ولو كانت الجريمـة التـى ارتكبهـا العامل يرجع تاريخها الى تاريخ سابق على التحاقه بالعمل.

أثر تجنيد العامل على عقد العمل

نظمـت المـادة رقم (٤٣) من قـانون الخدمـة العسكرية والوطنيـة الصـادر بالقـانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ أثر تجنيد العامل على عقد العمل والتى يمكن إيجازها فيما يلى:-

١-فـى المنشـأة الـتى بهـا أقـل مـن عشـرة عمـال لا يلتزم صـاحب العمـل بالاحتفـاظ للعامل المجند بوظيفته ويكون لـه إن شاء إنـهاء عقد العمل.

٢-فـى المنشـأة التـى بهـا عشـرة عمـال فأكثـر يلـتزم صـاحب العمـل بالاحتفـاظ للعـامل المجند بوظيفتـه أو بعملـه أو بعمـل ممـاثل لعملـه الـى أن ينـتهى مـن أداء الخدمـة العسـكرية والوطنيـة،ويجوز لصـاحب العمـل أن يشـغل هذه الوظيفـة مؤقتـا حتـى عـودة العـامل المجند،وتكون عـودة العـامل بنـاء علـى طلـب يتقدم بـه لصـاحب العمـل خـلال ثلاثيـن يومـا مـن تـاريخ تسـريحه مـن الخدمـة العسـكرية،ويلـتزم صـاحب العمل خـلال سـتين يومـا مـن تـارريخ تقديـم هذا الطلب بإعادته لعمله،ويعتبر تـاريخ تقديـم العـامل للطلب هو تـاريخ عودتـه حتـى ولو تراخـى صاحب العمل فـى إعادته للعمل عن هذا التـاريخ. أمـا إذا رفـض صـاحب العمـل إعـادة العـامل الـى عملـه اعتبر ذلك إنـهاء غير

مشـروع لعقـد العمـل يحـق معـه للعـامل أن يطالـبه بالـتعويض عـنه إن كـان لـه مقتض،فضلا عن تعرض صاحب العمل للعقوبة الجنائية طبقا للمادة ٥٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية سالف الذكر.

٣-إذا لم يتقدم العامل بطلب إعادة للعمل فى الميعاد المقرر أو لم يتسلم عمله خلال ثلاثين يوما من تاريخ أمر العودة للعمل،جاز لصاحب العمل رفض طلب إعادته للعمل ما لم يكن التأخير لعذر مقبول.

٤-يعتبر عقد العمل موقوفا خلال فترة التجنيد ولا يلزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل المجند أجرا لأن فترة التجنيد ليست ضمن الحالات التى أوردها المشرع ويستحق العامل خلالها أجرا أو جزء من الأجر.

٥-يحتفظ العامل المجند خلال فترة التجنيد بالترقيات والعلاوات كما لو كان يؤدى عمله فعلا وضم مدة التجنيد ضمن مدة خدمته وحسابها فى المكافأة والمعاش.

٦-إذا كان عقد العمل محدد المدة وحل أجله أثناء مدة التجنيد إنتهى العقد فى هذا التاريخ ولا يحق للعامل طلب إعادته للعمل بعد تسريحه،ذلك لأن العقد لا تمتد مدته بقدر مدة التجنيد طبقا للقواعد العامة فى وقف العقود.

أثر اعتقال أو حبس العامل على عقد العمل

يكاد الفقه يجمع على أن اعتقال العامل تنفيذا لأمر من أوامر الطوارئ، أو حبسه احتياطيا على ذمة تحقيق،أو صدور حكم بحبسه لا يترتب على أى منها إنفساخ عقد العمل بقوة القانون باعتبار أن المانع من الاستمرار فى العمل فى هذه الحالات هو مانع مؤقت،فلا يترتب عليه سوى وقف العقد،وعدم التزام صاحب العمل بأداء الأجر طوال مدة الوقف.

غير أنه إذا استطالت مدة الحبس أو الاعتقال وترتب على ذلك اضطراب العمل فى المنشأة جاز لصاحب العمل أن ينهى العقد.

وإذا كان العقد محدد المدة فلا يترتب على وقف العقد امتداده بقدر مدة الحبس أو الاعتقال طبقا للقاعدة العامة فى وقف العقود.

ولكن هناك حكم نقض عمل فى ٦ مارس ١٩٧٧ وقد قضى بأن"وقف عقد العمل المنبثق عن اعتقال العامل لا يرتب كل آثار الوقف إنما يبقى للعقد على الرغم من وقفه أحد الالتزامات الرئيسيه الناشئة عنه وهو التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل اليه عن مدة الاعتقال طالما أن الأجر هو عماده الأساسى فى معاشه"مما ينبغى معه الاعتداد بصفته الحيوية هذه بالنسبة له وعدم حرمانه منه بسبب اعتقاله الذى أوقف عقده ويعد أمرا خارجا عن ارادته لا يد له فيه.

ونحن نؤيد هذا الرأى ونرى أن العامل فى حالة اعتقاله ومراعاة للبعد الاجتماعى وعدم تعرض أسرته للضياع يستحق أجره خلال فترة الاعتقال ولكن يمكن هنا أن يكون ذلك الأجر هو الأجر الأساسى للعامل،لكى تستطيع أسرته مواجهة ظروف وأعباء المعيشة بصورة انسانية.

الفصل العاشر

الإضراب والإغلاق

مقدمة

فى ظل الثورة الصناعية التى نعيشها الآن وتحول مصر من النظام الشمولى الى النظام الرأسمالى،أصبح حق الإضراب ذو أهمية كبرى بالنسبة للطبقة العاملة،وهذا ما أدى الى الاعتراف من المشرع بحق العمال فى الإضراب وذلك من خلال نصوص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ،وفى المقابل أعطى لصاحب العمل حق الإغلاق.وعلى الرغم من وجود قوانين العمل التى تنظم العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال،وتقرير الكثير من الحقوق والضمانات للعمال بإعتبارهم الطرف الضعيف فى هذه العلاقة،مثل وضع حد أدنى للأجور وتحديد ساعات العمل وغير ذلك من الضمانات والحقوق الأخرى،إلا أن التطور الاقتصادى والاجتماعى على الرغم من هذه الضمانات قد أدى الى وقوع كثيرا من الظلم والمعاناة على أفراد الطبقة العاملة.والدليل على ذلك فترة الركود التى يعيشها العالم الآن والتى أثرت على العمال وعلى أصحاب الأعمال على حد السواء،أضف الى ذلك انخفاض القوة الشرائية للنقود،مع ارتفاع الأسعار بشكل كبير مما أدى الى اختلال التوازن الاقتصادى والاجتماعى بين طبقة العمال وطبقة أصحاب الأعمال،وحيث أن هناك بعض أصحاب الأعمال الذين يتعسفون مع العمال ويصرون على عدم منحهم حقوقهم الناجمة عن عملهم بالإضافة الى ارتفاع تكاليف المعيشة،نجد أن الحل الأمثل والفعال لتحقيق مطالب العمال هو الإضراب.

وسوف نتناول من خلال هذا الفصل حالتى التوقف عن العمل:-

الأولى:- الإضراب فى حالة توقف العمال عن العمل.

الثانية:-الإغلاق فى حالة توقف صاحب العمل عن العمل.

أولا:التوقف عن العمل من جانب العمال (الإضراب)

مادة (١٩٢)

للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية علي الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب علي اللجنة النقابية- بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه- إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام علي الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلي الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه. وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع نص جديد يعطى الحق للعمال فى الإضراب صراحة وهى تعتبر المرة الأولى التى ينص فيها صراحة على حق العمال فى الإضراب فى أحد نصوص أو تشريعات قانونية.

وبالتالى فقد أصاب المشرع حينما أورد هذا النص والذى جاء ليصحح ثغرة كبيرة فى النظام التشريعى فى مصر كانت دائما مثار نقد من جانب منظمة العمل الدولية.حيث أن مصر قد صدقت على كل من الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم،والاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية،وبموجب هذه الاتفاقية فإن حق الإضراب مكفول للمنظمات العمالية ويمتنع على الدول الأعضاء إتخاذ أى إجراء من شأنه حرمان النقابات من ممارسة هذا الحق،وبتصديق مصر على هذه الاتفاقيات تصبح أحكامها طبقا للدستور جزء من القانون الداخلى ويلتزم المشرع باحترام هذه الأحكام.

@ وقد أعطى المشرع للعمال حق الإضراب السلمى باعتباره إجراء سلميا تمارسه منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك وفقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون بما لا يضر بمصالح صاحب العمل أو المصلحة العامة.

وتنظم المادة ذاتها الإجراءات الواجب إتباعها فى حالة عزم عمال المنشأة على الإضراب فتوجب أن يكون الطلب مقدما من اللجنة النقابية للمنشأة بعد موافقة النقابة العامة بأغلبية ثلثى عدد أعضائه،وفى حالة عدم وجود اللجنة النقابية يكون الإخطار بالعزم على الإضراب من العمال للنقابة العامة المعنية بعد موافقة مجلس الإدارة بأغلبية ثلثى عدد أعضائه. كما تنص على أنه يلزم فى الحالتين المشار

إليهما إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة بكتاب بعلم الوصول قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل.
@ وتوجب أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له.
وسوف نستعرض الآن التوقف عن العمل من جانب العمال وهو ما يعرف بالإضراب.

تعريف الإضراب

هناك العديد من التعريفات للإضراب،فهناك تعريفات لغوية،وتعريفات قانونية،وتعريفات فقهية،وتعريفات قضائية.

تعريف الإضراب فى الفقه المصرى:

هناك أكثر من تعريف للإضراب تناولها الفقه المصرى سنتناول أهمها:

الإضراب هو"امتناع العمال عن العمل بقصد وقف سير العمل فى المصنع،فيتعذر على صاحب العمل إجابة الطلبات على منتجاته،مما يعرضه لفقد عملائه،ويعطل رأسماله خلال فترة الإضراب،وقد يؤدى الى فساد ما لديه من مواد أولية أو منتجات سريعة التلف الأمر الذى يكبد صاحب العمل الخسائر الكبيرة،التى تحمله على التساهل مع عماله والاستجابة لمطالبهم".

الإضراب هو "الاتحاد بين جماعة من العمال على الامتناع عن العمل،بقصد الحصول على مزايا معينة من صاحب العمل مقابل عودتهم الى العمل".

الإضراب هو" امتناع العمال عن العمل،امتناعا إراديا ومدبرا لتحقيق مطالب مهنية".

تعريف الإضراب فى القضاء المصرى:

بعد صدور حكم محكمة أمن الدولة العليا(طوارئ) فى ١٦ إبريل ١٩٨٧،والخاص بإضراب عمال السكك الحديدية،عرفت المحكمة الإضراب بأنه" الامتناع الجماعى المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة،لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم".
وهناك تعريف آخر للإضراب وهو:

الإضراب هو "إنقطاع العمال جملة، أو فريق منهم، عن تأدية العمل بقصد تحقيق غرض معين، وهو فى الغالب وسيلة لإرغام صاحب العمل على إجابة مطالبهم".

تعريف الاعتصام:

هو توقف العمال داخل المنشأة بعد انتهاء العمل،وبعيدا عن أماكن العمل

أسباب الإضراب:

هناك أسباب عديدة للإضراب منها على سبيل المثال لا الحصر:-
١-عدم صرف المستحقات المالية للعمال من قبل صاحب العمل.
٢-تعسف صاحب العمل مع العمال خاصة فى عدد ساعات العمل وعدم صرف الأجر الإضافى.

٣-شعور العمال بعدم الأمان نتيجة لكثرة حالات الفصل بدون مبررات معقولة.

عناصر الإضراب:

يلزم لوجود الإضراب توافر نوعين من العناصر إحداهما مادية والأخرى معنوية،وسوف نتناول هذان العنصران بالتفصيل.

أولا:العناصر المادية للإضراب:

تتكون العناصر المادية للإضراب من عنصرين،الأول هو التوقف عن العمل،أما العنصر الثانى هو أن يكون التوقف عن العمل جماعيا.

العنصر الأول:التوقف عن العمل:

التوقف عن العمل هو العنصر الرئيسى فى تعريف الإضراب،حيث يؤدى تخلفه الى عدم إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر عن العمال.ولتحديد المدلول الحقيقى للتوقف عن العمل سنتناوله بالتفصيل.

أ-تعريف التوقف عن العمل:

يمكن تعريف التوقف عن العمل بأنه امتناع العمال عن أداء العمل الملتزمين بأدائه خلال فترة زمنية معينه،فالتوقف يعنى امتناع العمال عن الذهاب الى الأماكن المخصصة للعمل،لتنفيذ العمل الملتزمين به أصلا سواء أكان مصدر هذا الالتزام نصا قانونيا أو شرطا من شروط عقد العمل.

ب-صور التوقف عن العمل:

*<u>التوقف الكامل عن العمل:</u>

يمثل التوقف الكامل عن العمل،الصورة التقليدية للإضراب،حيث يمتنع العمال عن الذهاب الى أماكن العمل لأداء العمل المتفق عليه.

*<u>التوقف التقليدى:</u>

يتمثل التوقف التقليدى فى توقف بعض العمال عن العمل،توقفا كاملا ومدبرا،بقصد إجابة المطالب المهنية.

*<u>التوقف الدائر:</u>

يتمثل التوقف الدائر فى توقف بعض العمال عن العمل فى أحد أقسام المشروع،مع استمرار باقى أقسام فى أداء العمل،ثم يحدث التوقف عن العمل من جانب العمال فى قسم آخر مع عودة عمال القسم الأول الى العمل وهكذا ينتقل التوقف عن العمل من قسم الى آخر.

*<u>التوقف الجزئى:</u>

يتمثل التوقف الجزئى فى توقف جزء من العمال فى المنشاة عن العمل،مع استمرار العمال الباقين فى أداء العمل المنوط بهم.

*<u>التوقف المباغت:</u>

يتمثل التوقف المباغت فى توقف العمال الكامل عن العمل بصورة مفاجئة.

*التوقف الكامل مع التواجد فى مكان العمل:
يتمثل التوقف عن العمل فى هذه الصورة فى امتناع العمال عن أداء العمل المكلفين به،مع اقتران هذا التوقف بالتواجد فى مكان العمل أو فى الأماكن الغير مخصصة للعمل كصالات الطعام وقاعات الاجتماعات.

ج-شروط التوقف عن العمل

يفترض لوجود الإضراب أن يكون هناك توقفا عن العمل،وأن يكون هذا التوقف على نحو معين،فيجب أن يكون صريحا وكاملا بحيث يظهر بجلاء نية العمال فى ممارسة الضغط على صاحب العمل لإجابة مطالبهم المهنية،وعليه يجب أن يتوفر فى التوقف عن العمل شرطان وهما:-

الشرط الأول:التوقف الكامل عن العمل:
يشترط فى التوقف عن العمل كعنصر فى الإضراب أن يكون هذا التوقف كاملا،بمعنى أن يمتنع العمال عن أداء العمل المطلوب منهم فلا يكون مجرد الإبطاء فى أداء العمل لتوافر عنصر التوقف عن العمل.

الشرط الثاني:التوقف عن عمل ملزم:
يلزم لتوافر التوقف عن العمل بالمعنى القانونى أن يكون هذا التوقف عن عمل ملزم قانونا بصرف النظر عن مصدر هذا الالتزام سواء أكان نصا قانونيا أو شرطا فى عقد العمل الفردى أو عقد العمل الجماعى،وبموجب هذا الشرط لا يعد توقفا عن العمل توقف العمال عن أداء ساعات العمل الإضافية غير الملزمة لهم،فإذا امتنع العمال عن أداء هذه الساعات الإضافية فلا يشكل الامتناع فى هذه الحالة توقفا عن العمل.

العنصر الثانى:التوقف الجماعى عن العمل:
يشكل التوقف الجماعى عن العمل العنصر الثانى من العناصر المادية للإضراب،ويؤدى تخلف هذا العنصر الى عدم تكييف الامتناع عن العمل الصادر عن العمال بأنه إضراب طالما لم يكتسب هذا الامتناع صفة الجماعية.

*تعريف التوقف الجماعى عن العمل:
يمكن تعريف التوقف الجماعى عن العمل بأنه"امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعا مدبرا".فالتوقف الجماعي يقتضى توقف عدد من العمال فى المنشأة عن أداء العمل،فإذا امتنع أحد العمال عن العمل بمفرده فلا يشكل امتناعه إضرابا،نظرا لتخلف صفة الجماعية فى امتناعه.وهذا يعنى أن حق الإضراب وإن كان حقا فرديا إلا أنه يمارس بطريقة جماعية،وتتمثل هذه الجماعية فى امتناع عدد من العمال عن أداء العمل،ولذلك لا يشكل امتناع الفرد عن العمل إضرابا ولكنه يعتبر خطئا جسيما يبرر توقيع العقوبات التأديبية عليه والتى تصل الى حد الفصل،نظرا لما يمثله الامتناع الفردى من مخالفة للالتزامات المتولدة عن عقد العمل.

*

معايير التوقف الجماعى عن العمل:
يمثل التوقف الجماعى عن العمل عنصرا جوهريا فى الإضراب حيث يلزم لإضفاء وصف الإضراب على امتناع العمال عن العمل،أن يكون هذا الامتناع صادرا عن عدد من العمال،ولتحديد العدد اللازم لتوافر عنصر الجماعية فى الامتناع الصادر عن العمال،يوجد معيارين أحدهما عضويا والآخر عدديا،وذلك لإثبات صفة الجماعية فى توقف العمال.

أ-المعيار العضوى والتوقف الجماعى عن العمل:
يقتضى توافر الصفة الجماعية فى التوقف عن العمل وفقا لهذا المعيار أن تقوم النقابة الممثلة للعمال بإعلان وتنظيم الإضراب،فلا يكفى مجرد توقف العمال عن العمل لإضفاء صفة الجماعية على هذا التوقف،بل يلزم أن يكون هذا التوقف عن العمل معلنا بواسطة النقابة التابع لها العمال،ومعنى ذلك أن الإضراب الذى يتقرر بدون تدخل النقابة يكون إضرابا غير مشروع.

ب-المعيار العددى والتوقف الجماعى عن العمل:
يكفى وفقا للمعيار العددى لتوافر صفة الجماعية فى الامتناع عن العمل،توقف عدد من العمال عن أداء العمل،وحتى يشكل هذا التوقف إضرابا سواء تم إعلان الإضراب عن طريق النقابات العمالية،أو عن طريق العمال أنفسهم كمجموعة واقعية.ولم يحدد أنصار هذا المعيار العدد اللازم من العمال لتوافر صفة الجماعية فى امتناعهم عن العمل.

وقد أخذ المشرع المصرى بالمعيار العددى بصورة عارضة عند تحديده للحالات التى يعتبر فيها الإضراب جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات فى المادة(١٢٤)حيث نص على أنه"إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم".وهذا يعنى أن المشرع المصرى يأخذ بالمعيار العددى فى تحديد صفة الجماعية فى الحالات التى يشكل فيها الإضراب جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات.

ثانيا:العناصر المعنوية للإضراب:
لا يكفى لإضفاء صفة الإضراب على توقف العمال عن العمل،أن يتم هذا التوقف بصورة جماعية،بل يلزم بالإضافة الى ذلك توافر عدة عناصر معنوية،وتتمثل العناصر المعنوية للإضراب فى(قصد الإضراب،وتدبير الإضراب،وتحقيق المطالب المهنية).

أ-قصد الإضراب:
يتوافر فى التوقف الجماعى للعمال صفة الإضراب المشروع متى كان لدى العمال قصد التوقف عن العمل،ولبيان عنصر قصد الإضراب باعتباره أحد العناصر المعنوية ينبغى أولا تحديد المقصود بقصد الإضراب،وتوافر قصد الإضراب،وتوافر نية الإضرار بمصالح صاحب العمل.

*معنى قصد الإضراب:
يعنى توافر قصد الإضراب لدى العمال المضربين انصراف إرادتهم الى التحلل مؤقتا من تنفيذ شروط عقد العمل وذلك بامتناعهم عن أداء العمل المكلفين بأدائه.

*توافر قصد الإضراب:

يتطلب توافر قصد الإضراب لدى العمال المضربين أن تكون إرادتهم قد اتجهت بالفعل الى التوقف عن أداء عمل ملزم من الأعمال المكلفين بأدائها،ومعنى ذلك أن التوقف عن أداء عمل غير ملزم لا يتوافر معه قصد الإضراب.

*توافر نية الإضرار بمصالح صاحب العمل:

ينصرف قصد العمال الى التوقف عن العمل لإجابة مطالبهم المهنية وهذا لا يستتبع بالضرورة انصراف نية العمال الى الإضرار بمصالح صاحب العمل الذى يضار من التوقف عن العمل.

ب-تدبير الإضراب:

يقصد بتدبير الإضراب توقف العمال عن العمل بطريقة جماعية فيما بينهم سواء تم الاتفاق سابقا أو تم لاحقا مع وحدة الهدف الجماعى لدى العمال المضربين،ومؤدى ذلك ألا يكون التوقف الجماعى ناشئا عن مجرد تزامن لحالات التوقف الفردى عن العمل لأسباب فردية مختلفة،ولذا يجب أن يكون التوقف الجماعى عن العمل قد تم نتيجة اتفاق سابق بين العمال أو اتفاق لاحق مع وحدة المطالب الجماعية لدى العمال المضربين.

ج-تحقيق المطالب المهنية:

يمثل عنصر تحقيق المطالب المهنية جوهر العناصر المعنوية للإضراب،فيترتب على تخلف هذا العنصر انتفاء صفة الإضراب المشروع عن التوقف الجماعى والمدبر عن العمل.

العلاقة بين الإضراب والحريات العامة

يهدف حق الإضراب الى تحقيق التوازن الاقتصادى والاجتماعى فى علاقات العمل،وتهدف الحريات العامة الى تحقيق التوازن السياسى والقانونى بين الطبقات الاجتماعية المختلفة،وقد ذهبت غالبية الفقه الفرنسى الى عدم وجود خلاف فى الطبيعة بين حق الإضراب باعتباره أحد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والحريات العامة.وإذا كان حق الإضراب يعتبر أحد الحريات العامة،والتى تتمثل فى حرية التعبير الجماعى للعمال،إلا أن هذه الحرية تتميز بعدة خصائص تميزها عن باقى الحريات الأخرى،وكذلك فإن هذه الحرية بمالها من ذاتية خاصة تختلف عن بعض الحريات العامة التى تتشابه معها فى هذا الشأن مثل الحرية النقابية.

خصائص الإضراب باعتباره حرية عامة:

أ-الإضراب حرية فردية للتعبير الجماعى:

يعتبر الإضراب حرية فردية لأنه تقرر لكل عامل بصفة شخصية،فله مطلق الخيار فى ممارسة حق الإضراب ولكن بما أن حق الإضراب حقا فرديا يمارس بطريقة جماعية،لذا يجب أن يتخذ التعبير عن تلك الحرية، -الشكل الجماعى- حتى يمكن إضفاء وصف الإضراب على التصرف الصادر عن العمال.

ب-الإضراب حرية للتعبير الجماعي:

تتميز حرية الإضراب عن الحريات العامة فى كونها حرية تعبر عن مصالح العمال،فعلى الرغم من أن لكل عامل بصفة فردية حرية ممارسة حق الإضراب،إلا أنه لا يستطيع ممارسة تلك الحرية بصفة فردية،لأن حق الإضراب يمارس بطريقة جماعية ولذا يجب أن تنصهر تلك الحريات المختلفة للعمال فى اتفاقهم على التوقف عن العمل بغية تحقيق المطالب المهنية،وهذه خاصية جوهرية تميز حق الإضراب عن باق الحريات الأخرى،لأن كل حرية فردية هدفها تحقيق المصلحة الفردية وذلك عكس حرية الإضراب.

ج-الإضراب حرية تسبب ضررا:

تنفرد حرية الإضراب عن باقى الحريات العامة بخاصية تثير الانتباه،ليس من منطلق كون الإضراب يخالف شروط عقد العمل ووقفه خلال فترة التوقف عن العمل،ولكن من كونه يضر بمصالح صاحب العمل،هذه الخاصية جعلت الفقه يرى أنها السمة التى تميز بصفة جوهرية حرية الإضراب عن باقى الحريات العامة الأخرى.

د-رفض التصور العضوى للإضراب:

يرفض الفقه الفرنسى فكرة اعتبار الإضراب نقابيا،بمعنى لا يجوز تقرير الإضراب وإعلانه إلا من خلال المنظمة النقابية التابع لها العمال، وحجتهم في ذلك أن حق الإضراب نشأ وتقرر أصلا للعمال دون الشخص المعنوى وهو النقابة،ومؤدى هذا القول أن حق الإضراب لا يمكن تقييده وقصره على النقابات.

أنواع وصور الإضراب

تأخذ ممارسة حق الإضراب صورا وأشكالا متعددة لاسيما فى البلاد التى تعترف بمشروعية هذا الحق كوسيلة لتحقيق المطالب العمالية، ولكن يلزم لإضفاء صفة الإضراب المهنى المشروع على التصرف الصادر عن العمال المضربين،أن تكون هذه المطالب ذات صفة مهنية.

١-الإضراب العادي:

يتمثل الإضراب العادى فى توقف العمال عن العمل توقفا جماعيا وكاملا ومدبرا،أى الانقطاع عن العمل لجماعة أو لفريق من العمال بغية تحقيق المطالب المهنية.

٢-الامتناع عن العمل:

أى الحضور الى مكان العمل مع الامتناع عن تأديته.وقد أطلق على هذا النوع من الإضراب فى الفقه الفرنسى(بالإضراب الصامت) أى يجلس العمال المضربون فى أماكن عملهم دون إحداث أية مشاغبات أو تخريب للآلات.

كما أشار الفقه الفرنسى الى أنواع أخرى من الإضراب أهمها.

٣-الإضراب التقليدي:

وهذه الصورة من الإضراب تفترض الاتفاق السابق بين العمال ويكون معلوما لإدارة المنشأة سلفا وتتعلق أسبابه بظروف العمل كزيادة الأجور أو تحسين أى شرط من شروط العمل.

٤-الإضراب المتتابع أو الدائر:

ويحدث فيه التوقف فنويا وبصورة متتابعة فنية، فتتوقف مجموعة من عمال المنشأة لمدة معينة، ثم تعود الى العمل، لتبدأ مجموعة أخرى فى التوقف وهكذا، أى لا تضرب كل الفئات مرة واحدة.

٥-الإضراب المستتر أو الجزئي :

وفيه يتفق العمال على التباطؤ فى العمل، وهذا النوع من الإضراب لا يترك فيه العمال عملهم كلية ولكن يخفضون كفاءة العمل بصورة اختيارية تؤدى فى النهاية الى خفض معدلات الإنتاج بنسب متفاوتة، وقد يلجأ العمال فى هذا النوع من الإضراب الى تقليل العمل فى جزء معين من المنشأة يكون له تأثير على بقية خطوط الإنتاج.

٦-الإضراب المفاجيء:

وهو الذى يتفق عليه العمال دون علم إدارة المنشأة وينفذونه بصورة فجائية تؤدى الى شل العمل بالمصنع فى جميع أقسامه،ويتم هذا الإضراب بصورتين الأولى أن يحضر العمال الى المنشأة ويرفضون دخول العمل،والثانية عدم الحضور أصلا الى المنشأة.

٧-الإضراب التعويقي:

ويقوم هذا الإضراب على فكرة توقف العمال فى قطاع معين فى المنشأة يترتب عليه إصابة باقى القطاعات الأخرى بالشلل التام نظرا لما يمثله ذلك القطاع من أهمية فى سير العملية الإنتاجية فى المشروع. مثال توقف عمال القص فى مصانع الملابس الجاهزة.

٨-إضراب الهمة والإضراب الإداري:

تتميز هاتان الصورتان عن باقى صور الإضراب الأخرى بعدم وجود توقف عن العمل أو حتى مجرد الإبطاء فى أدائه،ففى إضراب الهمة يقوم العمال بتنفيذ العمل المطلوب طبقا للوائح الخاصة بالعمل تنفيذا حرفيا،مثال قيام عمال السكك الحديدية بمراعاة لوائح العمل مراعاة تامة ودون قدر من المرونة التى يتطلبها تنفيذ العمل مما يترتب عليه تأخير فى قيام ووصول القطارات،وأيضا قيام موظفى البريد بتنفيذ لوائح العمل تنفيذا حرفيا يترتب عليه تكديس الرسائل والطرود البريدية.

أما الإضراب الإداري يتمثل فى توقف العمال عن جزء من العمل المطلوب وليس العمل كله لاسيما الشق الإدارى فى العمل المكلفين بأدائه كما هو الحال فى قيام الأطباء بالعناية بالمرضى ولكنهم يمتنعوا عن ملأ الأوراق الإدارية المطلوبة فى هذا الشأن.

٧-الإضراب مع الاعتصام:

وفيه يقوم العمال بالإضراب عن العمل مع عدم مغادرة مكان العمل.

حظر الإضراب على العمال

مادة (١٩٣)

يحظر علي العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على حظر الإضراب من العمال أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية،بهدف تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها حتى تستقر علاقات العمل، وكذلك حظر المشرع الإضراب خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

حظر الإضراب في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية

مادة (١٩٤)

يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على حظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات التي تقدمها أو الى الاضطراب فى الحياة اليومية لجمهور للمواطنين. وأشارت المادة الى صدور قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت وقد صدر القرار بالفعل.

مدة الإضراب إجازة بدون أجر

مادة (١٩٥)

يترتب علي الإضراب المشار إليه فى المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على بيان أثر الإضراب على عقد العمل فترتب عدم استحقاق الأجر خلال مدة الإضراب مع اعتبار العامل إجازة بدون أجر.وبالتالى يجب على المنظمة النقابية المسئولة عن الإضراب أن توفر السيولة الكافية لسداد أجور العمال التى طلبت منهم الإضراب طوال الفترة،وهذا يتطلب وجود صندوق خاص بالإضراب.

ثانيا:التوقف عن العمل من جانب صاحب العمل (الإغلاق)

مادة (١٩٦)

يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

@ التعليق:

فى هذه المادة أعطى المشرع الحق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية إغلاق منشاته كليا أو جزئيا،أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها وذلك وفقا للأوضاع وبالشروط المبينة فى المواد من (١٩٧)وحتى (٢٠١).

تعريف التوقف عن العمل من جانب صاحب العمل وهو ما يسمى (الإغلاق الكلى أو الإغلاق الجزئى).

يقصد بوقف العمل إغلاق المنشأة مؤقتا أو نهائيا سواء أكان هذا الإغلاق كليا شاملا للمنشأة كلها، أو جزئيا خاصا ببعض أقسام العمل، أو كان بتوفير بعض العمال، وسواء طلبت الترخيص لها فى ذلك من الجهات المختصة أم لم تطلب.

وقد أورد قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣فى المادة رقم (٩)الآتى نصه:

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ولا يترتب على إدماج المنشأة فى غيرها، أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع، ولو كان بالمزاد العلنى،أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

@ نجد المشرع أورد فى هذه المادة جميع الحالات التى تتعرض لها المنشأة وسوف نتناولها بإيجاز.

١-حل المنشأة :

الحل لا يرد إلا على الشخص الاعتبارى صاحب المنشأة وهو يقابل الوفاة بالنسبة للشخص الطبيعى ويترتب على حل المنشأة إما إغلاقها نهائيا أو التصرف فيها للغير.

٢-تصفية المنشأة :

التصفية كنظام مستقل بذاته لا وجود لها فى القانون المصرى وإنما يستعمل لفظ التصفية عندنا إما بمعناه الدارج للتعبير عن إنهاء نشاط معين، وإما بمعنى قانونى فيما يقوم به سنديك التفليسة أو مصفى الشركة أو التركة من حصر الأموال والديون وتادية الحقوق الى أصحابها، وهذا قد يؤدى الى إغلاق المنشاة أو التصرف فيها للغير.

٣-إغلاق المنشأة :

الإغلاق قد يكون نهائيا وقد يكون مؤقتا، وفى الحالتين قد يكون سببه راجعا الى فعل من جانب صاحب العمل سواء كان إيجابيا أو سلبيا وقد يكون راجعا لسبب أجنبى أو قوة قاهرة.

وتنص المادة ٤١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على إنه إذا حضر العامل الى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة عمله، وحالت دون ذلك أسباب ترجع الى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا واستحق أجره كاملا، إما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجرة.

٤-إفلاس المنشأة :

الإفلاس وصف يلحق الشخص، فالمقصود هو إفلاس صاحب العمل، وإن كان لا يوجد ما يمنع من القول بإفلاس المنشأة كأثر أو كنتيجة لإفلاس صاحبها سواء كانت منشأة فردية أو شركة.

والإفلاس قد يكون بالتقصير أو بالتدليس، وهو فى الحالتين يغل يد المفلس عن إدارة أمواله وينوب عنه فى إدارتها السنديك الذى حدد له القانون مهاما معينة، وقد يلتبس الإفلاس بالتصفية وذلك فى حالة ما إذا رأى السنديك أن الظروف تحتم تصفية المنشأة أو بيعها بالمزاد العلنى لسداد الديون المستحقة عليها.

٥-دمج المنشأة :

يقصد بإدماج المنشأة فى أخرى ضم المنشأتين أو مزجهما، وفى الحالة الأولى تنقضى المنشأة المدمجة وتبقى المنشأة الدامجة،وفى الحالة الثانية تنقضى المنشأتان وتنشأ منشأة جديدة. ولا تنتهى عقود العمل الخاصة بالمنشأة المندمجة بل تنفذ قبل المنشأة الدامجة التى تعتبر خلفا بالمعنى الوارد بالمادة التاسعة بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ولا يمنع الإدماج من وفاء الشركة الدامجة لالتزامات صاحب العمل الذى انتقلت ملكيته للشركة الدامجة قبل عماله، وذلك لعموم نص المادة التاسعة من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

٦-انتقال ملكية المنشأة بالإرث :

ليس لانتقال ملكية المنشأة بوفاة صاحب العمل الى خلف عام أثر على عقد العمل، ويتفق انصراف أثر العقد الى الخلف العام(الوارث) مع ما تقضى به القواعد العامة.

٧-انتقال ملكية المنشأة بأى تصرف آخر :

من التصرفات الناقلة للملكية البيع والوصية والهبة والنزول.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة ٢٥٤ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (١٩٦) بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

شروط وقواعد التقدم بطلب الإغلاق (١)

مادة (١٩٧)

في تطبيق أحكام المادة السابقة،على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض.
ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العامل الذين سيتم الاستغناء عنهم.وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه.
ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخري تشكل لهذا الغرض ويترتب علي التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.
ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلا عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر،وممثلا عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

@ التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على ضرورة أن يتقدم صاحب العمل بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض،وأن يتضمن طلبه أسباب الإغلاق وأعداد وفئات العامل الذين سيتم الاستغناء عنهم.علي أن تقوم هذه اللجنة بإصدار قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب،وتوجب أن يشمل القرار علي بيان تاريخ تنفيذه فى حالة ما إذا كان صادرا بقبول الطلب. كما تجيز المادة لصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخري تشكل لهذا الغرض ويترتب علي التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.وذلك حتى تبت اللجنة فى التظلم.
وتنيط المادة فى فقرتها قبل الأخيرة برئيس مجلس الوزراء تشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.مع مراعاة أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلا عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر،وممثلا عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة وقد صدر القرار.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة ٢٥٥ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (١٩٧) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه

---

(١) صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ بتاريخ ٢٠٠٣/٦/١١ راجع الملحق ص ١٦٧

الاخطار بصدور قرار الإغلاق

مادة (١٩٨)

يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية العمالية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها. ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارا من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم علي حسب الأحوال.

@ **التعليق:**

توجب المادة ١٩٨ على صاحب العمل إخطار العمال والمنظمة النقابية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها على أن يكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارا من التاريخ الذى تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم علي حسب الأحوال.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة ٢٥٥ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (١٩٨) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

معايير الاستغناء عن العمال

مادة (١٩٩)

في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين علي صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن. وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

@ **التعليق:**

فى هذه المادة راعى المشرع البعد الاجتماعى بالإضافة الى البعد الاقتصادى وذلك فى حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، فأكد على أنه فى حالة عدم تطبيق المعايير الموضوعية ضمن الاتفاقية الجماعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، أكد علي صاحب العمل ضرورة التشاور مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ.ويجب مراعاة أن الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن. كما أكد المشرع على ضرورة أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

حظر طلب الإغلاق علي صاحب العمل أثناء مراحل الوساطة والتحكيم

مادة (٢٠٠)

يحظر علي صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

@ **التعليق:**

فى هذه المادة أكد المشرع على مبدأ سبق أن طبقه على العمال وهو حظر الإضراب أثناء مراحل الوساطة والتحكيم،وبالتالى فهو من خلال هذه المادة يطبق نفس المبدأ على صاحب العمل بعدم التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة ٢٥٥ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (٢٠٠) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

حالات تعديل شروط العقد ومكافأة الانهاء

مادة (٢٠١)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي،كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدني للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل فى شروط العقد وفقا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبررا من جانب صاحب العمل،ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من (١٩٦ ـ ٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدى للعامل الذى أنهي عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

@ **التعليق:**

أكد المشرع فى هذه المادة على مبدأ مستحدث يتناسب مع المرحلة الحالية التى يمر بها الاقتصاد المصرى،وأهمية الحفاظ على العمالة وذلك بإعطاء صاحب العمل فرصة الاحتفاظ بالعمالة فى حالة مرور منشأته بظروف اقتصادية صعبة،وله فى ذلك أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدني للأجور.

وهنا يهدف المشرع الى إمكانية الرجوع الى شروط العقد السابقة فى حالة خروج المنشأة من الظروف الصعبة،وهذا يؤدى الى تعميق روح التعاون بين العمال وصاحب العمل.ولكن فى نفس الوقت أعطى المشرع للعامل الحق فى أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبررا من جانب صاحب العمل.

وفى هذه الحالة حدد المشرع مكافأة للعامل تتناسب مع فترة خدمته لدى صاحب العمل، وهذه المكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين

المراجع

١-المستشار/أحمد شوقى المليجى،الوسيط فى التشريعات الاجتماعية،(مؤسسة روز اليوسف).
٢-المستشار/عزت البندارى،قانون العمل،(الجامعة العمالية،٢٠٠٣/٢٠٠٤).
٣-المستشار/عدلى خليل،التعليق على نصوص قانون العمل،(السباعى للطباعة،١٩٩٦).
٤-عبد الحميد بلال،قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣،(المكتب الفنى للإصدارات القانونية،٢٠٠٣).
٥-د.على عوض حسن،الوجيز فى شرح قانون العمل،(دار المطبوعات الجامعية،١٩٩٦).
٦-د.سامى نجيب،موسوعة قانون العمل،(دار التأمينات،١٩٩٥).
٧-د.عماد الدين حسن،مهارات العمل النقابى،(الجامعة العمالية،١٩٩٧).
٨-السيد راشد،الحركة النقابية المصرية والتطورات الاقتصادية،(مجلة تنمية المجتمع،العدد ٤ السنة السادسة عشر،١٩٩٢).
٩-م.مجدى عبد الله شراره،قانون العمل رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣،رؤية نقابية،٢٠٠٣).
١٠-الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ٢٢٧ تابع(أ)،٥/١٠/٢٠٠٣).
١١- الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ١٩،١٦١/٧/٢٠٠٣).
١٢- الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ٢٤،١٦٥/٧/٢٠٠٣).
١٣-الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ١٩،١٦١/٧/٢٠٠٣).
١٤- الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ٢٤،١٦٥/٧/٢٠٠٣).
١٥- الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ٢٠،١٦٢/٧/٢٠٠٣).
١٦- الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ٢١،١٣٧/٦/٢٠٠٣).
١٧- الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ٢٢٧ تابع(أ)،٥/١٠/٢٠٠٣).
١٨-مجلس الشورى،تقرير اللجنة المشتركة من لجنة تنمية القوى البشرية والإدارة المحلية وهيئة مكتب لجنتى الشئون الدستورية والتشريعية،والإنتاج الصناعى والطاقة،عن قرار رئيس جمهورية مصر العربية بمشروع قانون بإصدار قانون العمل(٢٠٠٢).
١٩-مجلس الشعب،تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ومكتبى لجنتى الشئون الدستورية والتشريعية، والصناعة والطاقة،عن مشروع قانون بإصدار قانون العمل(٢٠٠٢).
٢٠-القرارات واللوائح المنفذة لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣،كتاب العمل الجزء الأول والثانى،٢٠٠٣.
٢١-د.عبد الباسط عبد المحسن،الإضراب فى قانون العمل،دار النصر للتوزيع والنشر بجامعة القاهرة.

الملاحق

دليل الاجراءات فى مجال علاقات العمل الفردية

يتبع فى بحث الشكاوى الفردية الاجراءات الآتية:-

١-تعرض الشكاوى الفردية التى ترد الى المكتب يوميا على مدير المكتب قبل قيدها بالسجل لتوجيهها،وعليه أن يكيف الوقائع موضوع الشكوى فيما إذا كانت مطالب أو فصلا.

٢-يكتب على الشكوى رقمها المسلسل المبين بالسجل ورقم النشاط بالدليل مع توضيح نوع الشكوى.

٣-تسلم الشكاوى الى المفتش المختص من واقع السجل ويوقع أمام الشكوى باستلامها فى الخانة المخصصة لذلك مع اثبات التاريخ ويطلع على الشكوى للالمام بالموضوع.

٤-يقوم المفتش باستدعاء طرفى النزاع بإرسال خطاب مسجل الى كل من الطرفين على النموذج المعد لذلك (١٠ علاقات عمل) يوضح فيها تاريخ الحضور وساعته،مع بيان سبب النزاع واتنبيه باحضار كافة المستندات اللازمة لهذا النزاع،وفى الأحوال التى يتبين فيها بوضوح للمفتش أنه سيكون من الصعوبة بمكان بحث الشكوى بصورة متكاملة بالمكتب،فعليه الانتقال الى مكان العمل موضوع الشكوى لبحثها مع الطرفين وذلك بعد أخذ موافقة مدير المكتب على هذا الاجراء.

٥-يحرر المفتش محضرا بما يتم من اجراءات بالنسبة للشكوى ويوقع عليها الأطراف التى حضرت،ويراعى تحرير هذه المحاضر على أوراق مستقلة ترفق بالشكوى وأن يكون البحث طبقا لأحكام القانون مع ذكر المواد القانونية التى يستند عليها وعرض نتيجة البحث على مدير المكتب.

٦-إذا تم الصلح بين الطرفين والتسوية الودية يحرر المحضر اللازم ويوقع عليه من الطرفين المتنازعين ومن المفتش المختص ويعرض على مدير المكتب للموافقة على الحفظ،ويقوم المفتش المختص بالتأشير بنتيجة البحث فى الخانة المخصصة لذلك بالسجل مع اثبات تاريخ انتهاء البحث،ثم تسلم الشكوى بمرفقاتها الى سكرتير المكتب لحفظها بملف المهنة التى يعمل بها العامل.

٧-يراعى ما نصت عليه المادة رقم(٧٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من أن تقدم طلبات التسوية الودية خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع.

٨-فى حالة تعذر التسوية الودية بمعرفة مكتب العمل خلال المدة المنصوص عليها بالمادة رقم (٧٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (١٠أيام)من تاريخ تقديم طلب تسوية النزاع،يخطر الشاكى كتابة بنتيجة بحث شكواه وأنه يمكن تقديم طلب اللجوء الى اللجنة القضائية المختصة المشار إليها فى المادة رقم(٧١)من قانون العمل،ولأى من الطرفين أن يطلب من مكتب العمل المختص إحالة النزاع الى اللجنة الخماسية المختصة فى موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ النزاع وإلا

سقط حقه فى عرض الأمر على اللجنة المشار إليها. وعلى مكتب العمل المختص اتخاذ اجراءات إحالة الشكوى وجميع مرفقاتها والمستندات وطلب الاحالة. وتكون الاحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ وتحفظ النسخة السادسة بالمكتب وتتضمن الاحالة ملخصا للنزاع وأسبابه وحجج وأقوال الطرفين وكافة المستندات الدالة وما إتخذ من إجراءات من قبل المكتب للوصول الى التسوية الودية والاستدعاءات وملاحظات ووجهة نظر المكتب مدعمة بالسند القانونى وفقا للنموذج المعد لذلك وذلك بمراعاة المادة (٧٠)المشار إليها.

ويقوم المكتب بقيد الطلبات بسجل يعد لهذا الغرض يدون به(الرقم المسلسل/تاريخ تقديم الطلب/إسم المنشأة/نوع القطاع(عام/خاص/أعمال عام)-نوع النشاط الاقتصادى).

٩-تحفظ نسخ النموذج المعد بعد ترقيمه بأرقام مسلسلة فى ملف مفهرس خاص وترسل نسخة للإدارة العامة لعلاقات العمل لاتخاذ ما يلزم.

١٠-إذ اتضح من بحث الشكوى التى لم يتمكن المكتب من تسويتها أن الشاكى محق فى شكواه فيتم إتخاذ الاجراءات الآتية:-

أ-إخطار مكتب التفتيش العمالى.

ب-توضيح كافة الإجراءات التى اتخذها مكتب علاقات العمل.

ج-تحدد المواد القانونية موضوع المخالفة والمطلوب تحرير محضر بشأنها.

١١-الشكاوى التى تبين بعد بحثها عدم صحة أقوال الشاكى أو عدم اختصاص المكتب ببحثها يقوم المفتش بعرضها على مدير المكتب طالبا الحفظ.

يجب مراعاة الأمور الآتية فى كافة الحالات:-

أ-إذا تعذر على المفتش بحث النزاع مكتبيا فيجب عليه الانتقال الى مقر عمل المشكو ضده لاستكمال البحث ويترك تقرير الانتقال الى مدير المكتب.

ب-مراعاة سرية البيانات الواردة بالشكاوى.

ج-يراعى سرعة بحث الشكاوى التى ترد للمكتب واستنفاد كافة الطرق الودية للتسوية بشأنها فى مدة لا تجاوز عشرة أيام من تاريخ ورود الشكوى للمكتب.

د-يجوز للمكتب حفظ الشكاوى المكررة طالما ثبت من السجلات أن الشكوى سبق بحثها من قبل واتخذت فى شأنها الاجراءات القانونية اللازمة،وتم الرد على الشاكى نتيجة بحثها.

هـ-فيما يختص بالشكاوى الواردة عن طريق رئاسة الجمهورية أو الوزارة أو المحافظة أو غيرها فيجب الرد عليها فى جميع الأحوال طبقا للنموذج المرفق(نموذج ٧ شكاوى)مع مراعاة الرد على الشاكى.

تقرير

بشأن اللجوء الى اللجنة الخماسية القضائية للفصل فى النزاعات الفردية

طلب رقم...

إسم مقدم الطلب(العامل/صاحب العمل)وعنوانه....................................

إسم الطرف الآخر(العامل/صاحب العمل)وعنوانه.....................................

تاريخ تقديم الطلب للمكتب.................................... ....

تاريخ تعذر التسوية الودية.................................... ....

تاريخ اخطار العامل بالفصل كماهو وارد بالاخطار...................................

سبب الفصل كما هو وارد بالاخطار.. ....

نوع العقد وتاريخه......... بالكتابة-بغير الكتابة-محدد المدة-غير محدد المدة
لعمل معين-لعمل مستمر-لعمل موسى-تحت الاختبار

أجر العامل....... شهرى......أسبوع.......يومى.......بالقطعة................

نوع العمل أو المهنة.. ....

نتيجة البحث

ملخــــص أقـــوال العـــــامل وأدلـــــته...

....

....

ملخــــص أقـــوال صـــاحب العمــل وأدلـــته...

....

....

رأى المكتب..................................... ....

....

....

تحريرا فى / /

المفتش مدير المكتب

السيد/رئيس اللجنة القضائية

تحية طيبة وبعد

أتشرف بأن أرفق الأوراق والمستندات الخاصة بالطلب عاليه وذلك تطبيقا للمادة ٧١،٧٠ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

مدير المكتب

قرار وزير العدل

رقم (٣٥٣٩)لسنة ٢٠٠٣

وزير العدل

بعد الاطلاع على قانون السلطة القضائية الصادر بالقرار بقانون ٤٦ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٨٤.
وعلى المادة ٧١ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل.
وعلى موافقة مجلس القضاء الأعلى.

قـــــــرر

(المادة الأولى)

تشكل بكل ابتدائية لجنة خماسية أو أكثر ذات اختصاص قضائى من إثنين من السادة القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وعضوية الثانى ومدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه عنه ومن اتحاد نقابات عمال مصر يختاره الاتحاد حسب طبيعة النزاع المعروض على اللجنة وعضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية وذلك تطبيقا لنص المادة(٧١) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(المادة الثانية)

تعقد جلسات هذه اللجان بمقار المحاكم الابتدائية أو المأموريات التابعة لها طبقا للمبين بعاليه على أن تبدأ عملها اعتبارا من ٢٠٠٣/٧/٧ حتى ٢٠٠٣/٩/٣٠.

(المادة الثالثة)

على الإدارة العامة للتفتيش القضائى تنفيذ هذا القرار.
تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/١٠

وزير العدل
(فاروق سيف النصر)

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٠٠ لسنة ٢٠٠٣
في شأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات مساكن العمال وتعيين أصناف الطعام والكميات التى تقدم منها لكل عامل

وزير القوى العاملة والهجرة
-بعد الإطلاع على المادة رقم(٤٧،٢٢١)من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
-وعلى القانون رقم ١٠٦ لسنة ٧٦ المعدل بالقانون رقم ١٠١ لسنة ٩٦ بشأن توجيه وتنظيم أعمال البناء ولائحته المركزية.
-وعلى القانون رقم لسنة ٨٢ بإصدار قانون التخطيط العمرانى ولائحته التنفيذية.
-وموافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
-وموافقة منظمات أصحاب الأعمال.
-وموافقة وزير الإسكان والمرافق.
-وموافقة وزير الصحة والسكان.

قـــرر

(المادة الأولى)

تعتبر مناطق بعيدة عن العمران في تطبيق أحكام قانون العمل المشار إليه الجهات الآتية:-
محافظة شمال سيناء – محافظة جنوب سيناء – محافظة البحر الأحمر – محافظة مرسى مطروح – محافظة الوادي الجديد منطقة توشكى-منطقة شرق العوينات.
كما تعتبر مناطق بعيدة عن العمران أماكن العمل التي تبعد خمسة عشر كيلو مترا على الأقل عن أقرب حدود مدينة أو قرية والتى لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية .

(المادة الثانية)

مع عدم الاخلال بأحكام القوانين واللوائح والقرارات الخاصة بتنظيم أعمال البناء والتخطيط العمرانى،يجب على صاحب العمل قبل الحصول على الترخيص بالبناء من الجهة الإدارية المختصة أن يتقدم لمديرية القوى العاملة التابع لها برسومات هذه المساكن مع مراعاة الشروط والمواصفات الواردة فى الأحكام التالية للحصول على موافقة المديرية التى تعد شرطا ضروريا للحصول على رخصة البناء.

(المادة الثالثة)

يكون طلب الحصول على الموافقة موقعا عليه من صاحب العمل أو من ينوب عنه ومرفقا به رسم هندسى من صورتين موقعا عليه من مهندس نقابى ومشتملا على ما يأتى:-
أ-الموقع المطلوب البناء فيه بمقياس رسم لا يقل عن ١:١٠٠٠على أن يبين موقع المساكن المطلوب إنشاؤها بالنسبة الى المنطقة والمنشآت الصناعية والتخطيط العام للمجموعات السكنية.
ب-المساقط الأفقية للأدوار المختلفة والقطاعات الرئيسية بمقياس رسم لا يقل عن (١:١٠٠).
ج-الأعمال الصحية ووسيلة الصرف والتوصيلات الكهربائية.
وعلى مديرية القوى العاملة المختصة الرد على الطلب رسميا خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الطلب بالموافقة أو الرفض،وإلا عد ذلك موافقة منها.

(المادة الرابعة)

يشترط فى المجموعات السكنية المتجاورة أن تكون مطابقة لأحكام قانون التخطيط العمرانى الصادر بالقانون رقم ٣ لسنة ٨٢ أو قانون توجيه وتنظيم أعمال البناء رقم ١٠٦ لسنة ٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١٠١ لسنة ٩٦بحسب الأحوال.

(المادة الخامسة)

يجب أن يحدد موقع المساكن بالنسبة الى المنشآت الصناعية المجاورة أو الأعمال التى ينتج عنها مواد تسبب تلوالجو كالأبخرة والدخان والغبار وغير ذلك من المخلفات السائلة أو الصلبة بحيث لا تتعرض منطقة المساكن أو المجارى أو خزانات المياه الموجودة للتلوث.

(المادة السادسة)

يجب ألا تقل المساحة المخصصة للسكن عن الحدود الآتية:-

أ-بالنسبة للمساكن الجماعية لغير المتزوجين يجب أن يحدد نصيب الفرد من السكن بمساحة لا تقل عن ٦ أمتار مربعة بما فى ذلك دورات المياه والمطابخ.

ب-بالنسبة الى المتزوجين يجب أن يوفر لكل عائلة مكونة من شخصين غرفة لا يقل مسطحها عن عشرة أمتار مربعة ودورة مياه مستقلة فإذا زاد عدد أفراد العائلة عن شخصين يجب أن تضاف غرفة بالمساحة المنصوص عليها لكل ثلاثة أشخاص ويدخل فى ذلك الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ٦ سنوات.

وتستبعد من المساحات المشار إليها سمك الحوائط والأماكن العامة المخصصة للعمال كالمطاعم والنوادى وغيرها من المنشآت الترفيهية والرياضية والاجتماعية.

(المادة السابعة)

يجب فى جميع المساكن أن تكون الارتفاعات الداخلية مطابقة لأحكام قانون توجيه وتنظيم أعمال البناء رقم ١٠٦ لسنة ٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١٠١ لسنة ٩٦ ولائحته التنفيذية خاصة المادة ٦ منها.

(المادة الثامنة)

تطبق أحكام قانون توجيه وتنظيم أعمال البناء رقم ١٠٦ لسنة ٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١٠١ لسنة ٩٦ ولائحته التنفيذية خاصة المادة ١٢ منها.

(المادة التاسعة)

يطبق ما جاء بالقوانين واللوائح المنظمة خاصة المواد أرقام(١٢،١٣،١٤،١٥،١٦، ١٧) من اللائحة التنفيذية لقانون توجيه وتنظيم أعمال البناء الصادرة بالقرار الوزارى رقم ٢٦٨لسنة ٩٦

(المادة العاشرة)

يجب أن تقام المبانى من مواد ملائمة لطبيعة المنطقة توافق عليها مديرية الإسكان المختصة،وعلى أن يكون سمك الحوائط والأسقف والأرضيات كافية لوقاية السكان من المؤثرات الجوية والمستوفية لوسائل الأمن والصحة،كما يجب أن تكون الحوائط مطلية بطلاء مناسب وأن تكون الأرضية بالأدوار الأرضية مغطاة بمواد مانعة للرطوبة والرشح وطبقا للقوانين واللوائح المنظمة والكود المصرى.

(المادة الحادية عشرة)

يجب أن تزود المساكن بالمراحيض والحمامات وغيرها من المرافق اللازمة مع مراعاة ما يأتى:-

أ-يخصص فى المساكن الجماعية مرحاض ودش لكل ثمانية أشخاص وحوض لكل اثنى عشر شخصا على الأقل.

ب-فى المساكن المستقلة للمتزوجين يزود كل مسكن بمرحاض وحوض لغسيل الأيدى ودش،ويشترط ألا تقل أبعاد المرحاض عن ٨٠x١،٢٠مترا وإذا تم وضع الدش داخل المرحاض لا تقل أبعاد المرحاض عن ١،٢٠x١،٥٠مترا.

(المادة الثانية عشرة)

على صاحب العمل أن يزود المساكن بمورد مياه صحى توافق عليه مديرية الصحة المختصة،كما يجب عليه تهيئة الوسائل الصحية اللازمة لصرف مخلفات المساكن كالخزانات وآبار الصرف بالمجارى وغيرها كما يجب عليه تهيئة الوسائل اللازمة للتخلص من القمامة والفضلات بطريقة صحية،وفى جميع الأحوال يلزم موافقة مديرية الصحة المختصة على هذه الوسائل وطبقا للقوانين واللوائح المنظمة فى هذا الشأن والكود المصرى.

(المادة الثالثة عشرة)

يجب أن يزود كل مسكن بالمعدات اللازمة للنوم وحفظ الملابس وذلك بما يكفى بالنسبة لعدد العمال وأفراد عائلتهم،إضافة الى توفير الوسائل المناسبة،والكافية للوقاية من الحريق.تراجع هذه الحدود طبقا لأكواد البناء المعتمدة.

(المادة الرابعة عشرة)

فى الأعمال المؤقتة يجوز للسلطة المختصة أن تسمح بإقامة مساكن مؤقتة بالكيفية التى تراها ومن مواد توافق عليها وطبقا للقوانين واللوائح المنظمة والكود المصرى.

(المادة الخامسة عشرة)

تكون أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل فى الوجبة الواحدة طبقا لما هو وارد فى الجدول والتعليمات المرفقة لهذا القرار على الأقل ما لم يكن بالمنشأة نظام غذائى أفضل.

(المادة السادسة عشرة)

لا يجوز تحميل العامل المنتفع بحكم المادة (٢٢١) من قانون العمل بمقابل لهذه الوجبات وتعتبر جزءا من أجر العامل.

(المادة السابعة عشرة)

يقدم للعامل ثلاث وجبات غذائية فى اليوم فى مطاعم يعدها صاحب العمل لهذا الغرض وتكون نظيفة مستوفية للشروط الصحية.

(المادة الثامنة عشرة)

فى حالة تقديم الوجبات للعمال داخل أماكن العمل يجب الحصول على موافقة مديرية القوى العاملة المختصة فى ذلك،وأن تقدم الوجبات مغلفة تغليفا صحيا أو معبأة أو فى أوان محكمة الغطاء.

(المادة التاسعة عشرة)

لا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أى بدل مالى.

(المادة العشرون)

يكون صاحب العمل مسئولا عن توفير الشروط الصحية والنظافة العامة فى أماكن تخزين وتجهيز وطهى وتداول وتقديم المأكولات والمشروبات وطبقا للقانون رقم ٤٥٣ ٥٤ فى شأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها من المحال المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة والقرارات المنفذة لأحكامه وكذا القانون رقم ٣٧١لسنة ٥٦ فى شأن المحال العامة والقرارات المنفذة لأحكامه.

(المادة الحادية والعشرون)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .
نشر فى الوقائع المصرية العدد ٢٢٧ تابع (أ) فى ٥ /٢٠٠٣/١٠

وزيرالقوى العاملة والهجرة
(أحمد أحمد العماوي)

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٢
بشــــأن
تحديد أيام الأعياد التي تعتبر أجازه بأجر كامل للعمال

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الإطلاع على المادة رقم ٥٢من قانون العمل الصادر بالقانون رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣

قـــــرر

(المادة الأولى)

تعتبر إجازة بأجر كامل طبقا لأحكام الفقرة الأولى من المادة رقم ٥٢ من قانون العمل المشار إليه الأيام التالية :

١- اليوم الأول من شهر محرم (عيد راس السنة الهجرية) .
٢-اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول (المولد النبوي الشريف) .
٣-اليومان الأول والثاني من شهر شوال (عيد الفطر) .
٤-الأيام التاسع والعاشر والحادي عشر من ذي الحجة (الوقوف بعرفات وأول وثاني أيام عيد الأضحى) .
٥-اليوم السابع من يناير (عيد الميلاد المجيد) .
٦-يوم شم النسيم .
٧-اليوم الخامس والعشرين من إبريل (عيد تحرير سيناء) .
٨-يوم أول مايو (عيد العمال) .
٩-اليوم الثالث والعشرون من شهر يوليو (عيد الثورة) .
١٠-اليوم السادس من شهر أكتوبر (عيد القوات المسلحة) .

(المادة الثانية)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .
نشر فى الوقائع المصرية العدد ١٦١ فى ١٩ /٢٠٠٣/٧

وزير القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العماوي)

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣
بتحديد الحالات أو الأعمال التي يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحـــة والأعمال الشاقة والمرهقة التى يمنح العاملون فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الإطلاع على المادة(٨١)من قانون العمل الصادر بالقانون رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣

قــرر

المادة الأولى

يجب استمرار العمل دون فترة راحة في الحالات والأعمال الآتية :

١-الأعمال التي يستمر التشغيل فيها دون توقف مع تناوب العمال والعمل في نظام الثلاث ورديات يوميا .

٢-الأعمال التي يستمر فيها نظام المناوبتين يوميا ويشترط موافقة العمال كتابة على ذلك

٣-العمل في وحدات المياه والنور والصرف الصحي والنظافة والحراسة .

٤-العمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة .

٥-العمل في مكاتب المنشآت التي يشتغل فيها العمال مدة لا تزيد عن سبع ساعات في اليوم الواحد.

٦-أعمال نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو بالجو ويدخل في ذلك العمل في مكاتب شركات الطيران وفي المطارات عدا الأعمال التكميلية لتشغيل هذه المرافق كالعمل في الحسابات وشئون العاملين والشئون القانونية والتدريب

٧-أعمال شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمواني ومخازن الاستيداع ويدخل فى ذلك عمال طاقم اللنشات التى تعمل فنقل العمال.

٨-أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة .

٩-العمل في أعمال تموين وإصلاح السفن عند رسوها في الموان لهذا الغرض أو أثناء عبورها قناة السويس.

١٠-العمل في المواني على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدها وميكانيكيوها ووقادوها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة .

١١-العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى .

١٢-العمل في محال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة وإقامة الأفراح والمآتم

١٣-العمل في مجال تجهيز ودفن الموتى .

١٤-صناعة البلاستيك .

١٥-صناعة السينما .

١٦-أعمال الطوافين والجوابين والممثلين التجاريين ممن يقومون بأعمال البيع أو الدعاية أو التوزيع أثناء قيامهم بهذه الأعمال خارج المنشآت .

١٧-صناعة الخزف والصيني .

١٨-أعمال بورصة ميناء البصل بالإسكندرية سواء في مقر البورصة ذاتها أو في أماكن تخزين البضاعة

١٩-العمل في المخابز .

٢٠-صناعة الدواء .
٢١-العمل بالصيدليات .

(المادة الثانية)

على صاحب العمل أو المدير المسئول في كل من الأعمال والصناعات الوارد بيانها في المادة السابقة أن يصرح للعامل بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو براحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل .

(المادة الثالثة)

يمنح العاملون فى الأعمال الشاقة أو المرهقة الموضحة فيما يلى فترة أو أكثر للراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة تحتسب من ساعات العمل الفعلية.

١)العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها
٢)صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها.
٣)إذابة الزجاج وإنضاجه.
٤)أعمال لحام المعادن باستخدام الغازات أو الكهرباء.
٥)تفضيض المرايا بواسطة الزنبق.
٦)الدهان بمادة الدوكو.
٧)معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوية على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
٨)صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على اكثر من ١٠% من الرصاص.
٩)صنع أول أكسيد الرصاص "المرتك الذهبى" أو أكسيد الرصاص الأصفر وثانى أكسيد الرصاص "السلقون" وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالى وسلفات وكرومات وسبيكا الرصاص.
١٠)عمليات المزج والعجن فى صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
١١)إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة.
١٢)تصليح او تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها.
١٣)صناعة الأسفلت.
١٤)العمل فى المدابغ.
١٥)العمل فى مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو الدماء او العظام.
١٦)سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
١٧)صناعة الكاوتشوك.
١٨)صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها

(المادة الرابعة)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .
نشر فى الوقائع المصرية العدد ١٦٥ فى ٢٤ /٢٠٠٣/٧

وزير القوى العاملة والهجرة
(أحمد أحمد العماوي)

قرار وزير القوى العاملة والهجرة
رقم ١١٥ لسنة ٢٠٠٣
بتحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التي يجوز تواجد العامل بها
في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد
بحيث لا تزيد عن اثنتى عشرة ساعة في اليوم الواحد

وزير القوى العاملة والهجرة
بعد الإطلاع على المادة (٨٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣

قــرر
(المادة الأولى)

يجوز تواجد العامل في مكان العمل أكثر من عشر ساعات وبحد أقصى اثنتى عشرة ساعة في اليوم الواحد في الأعمال الآتية وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد:

١-نقل الركاب والبضائع بطريق البر والسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو بالجو ويدخل فى ذلك العمل بالمطارات .
٢-أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة وإصلاح السفن أثناء عبورها قناة السويس
٣-العمل في المواني على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدوها وميكانيكيوها ووقادوها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة.
٤-العمل في الاستراحات وأماكن إقامة العمال والعزاب والأندية الملحقة بالمنشآت
٥-أعمال أمناء المخازن والشئون الخاصة بمنشآت كبس القطن .
٦-العمل في شئون المحاصيل الزراعية .
٧-العمل في مجال بيع الجملة للخضر والفاكهة والأسماك .
٨-العمل في مجال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم .
٩-العمل في مجال تجهيز ودفن الموتى .
١٠-العمل بالصيدليات .

(المادة الثانية)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .
نشر فى الوقائع المصرية العدد ١٦١ فى ١٩ /٢٠٠٣/٧

وزير القوى العاملة والهجرة
(أحمد أحمد العماوي)

قـــرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣

في شأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعـة على العمــال

وزير القوى العاملة والهجرة

- بعد الإطلاع على قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم وشركات ذات المسئولية المحدودة الصادرة بالقانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١.

-وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم(٢٠٣)لسنة ١٩٩١

-وعلى المادة رقم (٧٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

- وعلى موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

قـــرر

مادة (١)

تشكل في كل منشأة تستخدم عشرة عمال فأكثر لجنة مكونة من :

أ - صاحب العمل أو من ينيبــه رئيسا

ب- عاملين من عمال المنشأة تختارهما اللجنة النقابية فإذا لم توجد لجنة نقابية قام العمال باختيارهمــا أعضاء

ويجوز بناء على طلب رئيس اللجنة أو أحد الأعضاء أن يحضر اجتماعات اللجنة مندوب من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة وتكون له الرئاسة .

مادة (٢)

تصرف حصيلة أموال الجزاءات الموقعة على عمال المنشأة في الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية لعمال المنشأة .

ولا يجوز الصرف من هذه المبالغ للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في المادة ٢٢٢ من قانون العمل المشار إليه بصفة مكافأة أو لشراء حاجيات المعيشة كالمأكل والملبس .

كما لا يجوز استثمارها في أي عمل يحتمل الكسب أو الخسارة فيما عدا المساهمة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية .

مادة (٣)

يشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور أعضائها وتصدر قراراتها بموافقة صاحب العمل أو من ينيبه وواحد على الأقل من ممثلي العمال وفي حالة الخلاف بين رئيس اللجنة وممثلي العمال يعاد عقد اللجنة بحضور مندوب مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذي منه الرئيس .

وتلتزم المنشأة بإيداع أو إرسال قرار اللجنة للمديرية في موعد غايته خمسة عشر يوما من تاريخ صدور قرار اللجنة لاعتماده .

فإذا لم تعترض عليه المديرية خلال ثلاثين يوما من تاريخ استلامه اعتبر نافذا .

مادة (٤)

يجوز التبرع من أموال الجزاءات للأغراض القومية بعد أخذ رأي الاتحاد العام لنقابات عمال مصر واعتماد ذلك من وزير القوى العاملة والهجرة.

مادة (٥)

إذا كان للمنشأة فرع أو أكثر أعد في كل فرع سجل لقيد الجزاءات المالية التي توقع على عماله ويكون الانتفاع بالأموال المحصلة مقصورا على هذا الفرع ما لم ترى اللجنة إمكان تحقيق مشروع عام واحد ينتفع به جميع عمال المنشأة وفي هذه الحالة يجب أن يوافق على المشروع لجنة تضم مندوبي العمال بالفروع المختلفة .

مادة (٦)

يجب عقد اللجنة المشار إليها في المادة الأولى من هذا القرار مرتين على الأقل كل سنة للتصرف في أموال الجزاءات طبقا لأحكام المواد السابقة ويجوز للجنة أن تؤجل التصرف لسنة تالية على الأكثر.

مادة (٧)

على المنشآت التي تسري عليها أحكام قانون العمل أن تورد ثلث حصيلة الجزاءات المالية الموقعة على العاملين لديه كل ستة أشهر على النحو التالى:-

- ٧٠% للمؤسسة الثقافية العمالية
- ٣٠% للمؤسسة الاجتماعية العمالية.

مادة (٨)

توزع حصيلة أموال الجزاءات – عند تصفية المنشأة – بالتساوي على العمال الموجودين بها وقت التصفية .

مادة (٩)

تلغى كل القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار .

مادة (١٠)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

نشر فى الوقائع المصرية العدد ١٦٥ فى ٢٤ /٢٠٠٣/٧

وزير القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العماوي)

قرار وزير القوى العاملة والهجرة
رقم ١٢١ لسنة ٢٠٠٣
بشأن دور الحضانة

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الإطلاع على المادة رقم(٩٦) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣

قـــــرر

المادة الأولي

يجب على كل صاحب عمل يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ أو يعهد إلى دار حضانة بإيواء أطفال العاملات.

المادة الثانية

يحدد صاحب العمل المكان الذي يختاره للدار ويشترط أن يكون قريباً من مكان العمل بقدر الإمكان وألا يكون موقعه ملاصقاً لأي جزء من مكان العمل نوجد به أو تتوالد منه مواد تسبب تلوث الجو كالأبخرة والدخان والغبار وغير ذلك من المخلفات السائلة أو الصلبة أو تجري فيه عمليات ينتج عنها ضوضاء.

المادة الثالثة

يجب أن يتوفر في المكان الذي يتخذ مقراً للدار المواصفات العامة لدار الحضانة من حيث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية طبقاً لأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٧ بشأن دور الحضانة والقرارات المنفذة له وقانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦.

المادة الرابعة

تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة لا يزيد نصف قطرها عن ٥٠٠ متر أن تشترك في إنشاء دار للحضانة لإيواء أطفال العاملات بهذه المنشآت أو أن تعهد بذلك إلى دار حضانة قائمة وذلك بالشروط الواردة في هذا القرار.

المادة الخامسة

تؤدي كل عاملة ترغب في الانتفاع بخدمات الدار إشتراكاً شهرياً بواقع ٥% من الأجر عن الطفل الأول بحد أدنى جنيهين، ٤ % عن الطفل الثاني إن وجد في نفس الوقت مع الطفل الأول بحد أدنى ثلاثة جنيهات ونصف شهرياً للطفلين، ويتحمل صاحب العمل باقي النفقات وإذا زاد عدد الأولاد عن إثنين تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد.

المادة السادسة

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة السابعة

ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.
نشر فى الوقائع المصرية العدد ١٦٢ فى ٢٠ /٢٠٠٣/٧

وزير القوى العاملة والهجرة
(أحمد أحمد العماوي)

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣
بشأن تشكيل اللجان المحلية فى طلبات الإغلاق
واللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

قـــــــــــــرر

المادة الأولى

تشكل فى نطاق كل محافظة لجنة للبت فى طلبات أصحاب الأعمال الذين يرغبون فى إغلاق منشآتهم لمبررات اقتصادية أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك على الوجه التالى : -

١-مدير عام مديرية القوى العاملة والهجرة المختص . ... رئيسا
٢-ممثل فنى واقتصادى من الهيئة العامة للاستثمار ....
٣-ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية ....
٤-ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.. أعضاء
٥-ممثل عن منظمات العمال المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر..
٦-مدير مكتب علاقات العمل المختص ....(مقررا)

ويدعى صاحب العمل أو من ينيبه لحضور الجلسة دون أن يكون له حق التصويت وللجنة أخذ رأى الجهات الأمنية المختصة ومن ترى الاستعانة بهم من الخبراء.

المادة الثانية

على المنشآت قبل أن توقف العمل كليا أو جزئيا وقبل أن تدخل أى تغيير على حجم المنشأة أو نشاطها بما يمس حجم العمالة، أن تتقدم بطلب بذلك الى اللجنة المختصة المشكلة لهذا الغرض متضمنا أعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم، وعلى اللجنة أن تعد تقريرا عن ظروف المنشأة وأسباب الطلب فى خلال سبعة أيام على الاكثر من تاريخ تقديم الطلب.

المادة الثالثة

تجتمع اللجنة بمقر مديرية القوى العاملة المختصة ويكون الاجتماع صحيحا بحضور ثلاثة أعضاء ويصدر قرراها بالأغلبية ويعتمد من المحافظ المختص.

المادة الرابعة

تصدر اللجنة قرارها خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب اليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه،ولصاحب الشأن أن يتظلم أمام اللجنة المركزية التى تشكل بوزارة القوى العاملة والهجرة على النحو التالى : -

١-رئس الإدارة المركزية المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة.... رئيسا
٢-ممثل فنى واقتصادى من الهيئة العامة للاستثمار يختاره رئيس الهيئة.....
٣-ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية يختاره رئيس الهيئة.......
٤-ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية.......
بنشاط المنشأة...
٤- مدير عام الإدارة العامة المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة....... أعضاء
٥-مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة والهجرة
٦-ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية
بنشاط المنشأة...
٧-ممثل المنظمة العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر...

ويدعى مقدم التظلم أو من ينوب عنه لحضور التظلم أو من ينوب عنه لحضور الجلسات دون أن يكون له حق التصويت.

المادة الخامسة

يترتب على قبول طلب التظلم وقف تنفيذ قرار لجنة البت المشار إليها.

المادة السادسة

يكون مقرر اللجنة من أعضاء الإدارة العامة المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة يختاره رئيس اللجنة.

المادة السابعة

تجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم التظلم ويكون الاجتماع صحيحا إذا حضرة خمسة أعضاء. ويتعين على اللجنة الانتهاء من نظر التظلم والبت فيه خلال خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ ورود الطلب إليها ويعتمد قرارها من وزير القوى العاملة والهجرة.

المادة الثامنة

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره
صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١١ربيع الآخر سنة ١٤٢٤ هـ.
الموافق ١١ يونيه سنة ٢٠٠٣م.

رئيس مجلس الوزراء
دكتور/عاطف عبيد

*نشر فى جريدة الوقائع المصرية العدد ١٣٧ فى ٢٠٠٣/٦/٢١.

*وقد حددت المادة الثانية من هذا القرار ضرورة أن تتقدم المنشأة طالبة التوقف بطلب الى اللجنة المختصة قبل أى إجراء ،ويتعين على اللجنة المذكورة أن تعد تقريرا عن ظروف المنشأة وأسباب الطلب فى خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب على أن يشتمل التقرير على ما يلى:-

أ- بيانات عامة عن المنشأة :

١-ا لإ سم والعنوان .

٢-الشكل القانونى والنشاط الإقتصادى .

٣-عدد عمال المنشأة وجملة أجورهم الشهرية .

٤-عدد العمال المعرضين للبطالة نتيجة التوقف .

ب- بيانات مالية عن المنشأة :

١-رأس مال المنشأة .

٢-الرصيد الحالى بالبنك - بالصندوق .

٣-التزامات المنشأة قبل الضرائب - التأمينات - الغير .

٤-إجمالى الربح أو الخسارة من واقع آخر ميزانية .

ج- بيانات عن إنتاج المنشأة :

١-أنواع المنتجات .

٢-كمية الإنتاج الشهرى .

٣-كمية الإنتاج الموجود حاليا بالمخازن .

٤-أسباب عدم تصريف الإنتاج .

د- بيانات عن حالة العمالة بالمنشأة :

١-عدد حالات التوقف السابقة وتاريخها وأسبابها وما تم بشأنها .

٢-عدد الشكاوى المقدمة من العمال خلال السنة الأخيرة وما تم بشأنها (مطالب - فصل) .

٣-عدد العمال المعرضين للبطالة .

هـ- أسباب تدهور حالة المنشأة :

و- مقترحات المكتب والمديرية وجهودهما فى المحافظة على حقوق العاملين :

و يجب التنبيه على صاحب العمل فى تقرير البحث المذكور بعدم التوقف إلا بعد الحصول على موافقة لجنة البت فى طلبات التوقف واعتماد قرارها من السيد المحافظ .

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣
بشأن اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل

وزير القوى العاملة والهجرة
بعد الاطلاع على المادة رقم (٥٨)من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

قـــــــرر

(المادة الأولى)
يعتمد نموذج لائحة تنظيم العمل ونموذج الجزاءات المرفقين ليسترشد بها أصحاب الأعمال فى إعداد لوائحهم.

(المادة الثانية)
ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية،ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.
تحريرا فى ٢٠٠٣/٩/٩

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العماوى

نشر بجريدة الوقائع المصرية،العدد ٢٢٧ تابع (أ) فى ٢٠٠٣/١٠/٥

قواعد عامة

بشأن لائحة الجزاءات

١-تعد اللائحة المرفقة استرشادية،ولكل منشأة خاضعة لقانون العمل وضع لائحة المخالفات والجزاءات بما يناسب وظروف العمل وطبيعته فى المنشأة وعلى سبيل المثال(بترول-نقل-سياحة-مناجم ومحاجر....الخ) وكذلك ما يستجد من مخالفات يتراءى للمنشأة توقيع عقوبات بشأنها،مع مراعاة أخذ رأى المنظمة النقابية والتصديق عليها من الجهة الإدارية المختصة.

٢-لا تخل أحكام هذه اللائحة بما ورد بالفصل الثانى من قانون العمل فى شأن التحقيق مع العمال ومساءلتهم.

٣-تمثل الجزاءات الواردة باللائحة المرفقة الحد الأقصى لما يجوز توقيعة،دون إخلال بحق المنشأة فى النزول عن هذه الحدود القصوى بما يتناسب مع ظروف العمل.

٤-كل عامل يرتكب المخالفات الواردة بالجدول الملحق بهذه اللائحة أو يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامتها يعاقب تأديبيا.

٥- لا تخل المسألة التأديبية بحق المنشأة في طلب إقامة الدعوى الجنائية ضد المخالف أو الدعوى المدنية للحصول على حقوقها عند الاقتضاء.

٦- على صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع فى مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة بعد أخذ رأى التنظيم النقابى.

٧- لا يعفى العامل من المسئولية استنادا الى أمر رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس وبالرغم من تنبيه الرئيس كتابة الى المخالفة،وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر.

٨- لا يجوز توقيع جزاء على عامل إلا بعد التحقيق معه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه بمعرفة سلطة التحقيق بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل المحقق معه،ويجوز فى المخالفات التى يكون الجزاء عنها الإنذار أو الخصم الذى لا يزيد عن أجر يوم واحد،أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونه فى المحضر الذى يحوى الجزاء.

٩- إذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسى اليومى للعامل.

١٠- يخطر العامل كتابة بالجزاء الذى وقع عليه ومقداره وكذلك الجزاء الذى يتعرض له فى حالة تكرار المخالفة،وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار يرسل إليه على عنوانه الثابت بملف خدمته بكتاب موصى عليه،وبالنسبة لجزاء الإنذار أو

الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام فإنه يكتفى بالإعلان عن الجزاء فى مكان ظاهر فى حالة رفض الاستلام.

١١- يحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة كما يحظر الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لحكم المادة ٦١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنه ٢٠٠٣، وبين أي جزاء مالى إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

١٢- إذا تكررت ذات المخالفة لأكثر من أربع مرات قبل مضى ستة أشهر من تاريخ ارتكابها لأول مرة يضاعف الجزاء المقرر لرابع مرة أو يوقع الجزاء الأشد.

١٣- إذا نسب الى العامل ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل دائرة العمل،جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا،وعندئذ يتم عرض الأمر على اللجنة الخماسية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف حسب القواعد المنظمة بالمادة رقم (٦٧) من من قانون العمل رقم ١٢ لسنه ٢٠٠٣.

١٤- يبدأ التحقيق مع العامل خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلا عنها لحضور التحقيق.

١٥-إذا وقعت المخالفة بعد مضى ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق والتى من نوعها اعتبرت الأولـى .

١٦-لا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما.

١٧- يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشكلة طبقا للمادة رقم (٧١) من القانون رقم ١٢ لسنه ٢٠٠٣ ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

١٨- إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله فى فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت فى عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف. ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد. ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردة بها. فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة. ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

اللائحة النموذجية للجزاءات

نوع المخالفة	درجة الجزاء				
	أول مرة	ثانى مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
أولا:مخالفات تتعلق بمواعيد العمل ١-التأخير عن مواعيد العمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول. (أ)إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين. (ب)إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين.	إنذار نصف يوم	ربع يوم يوم	نصف يوم يومان	يوم ثلاثة أيام	يقصد بعبارة اليوم أن الجزاء الموقع هو الخصم من الأجر بالمقدار المبين
٢-التأخير عن مواعيد العمل أكثر من ٣٠دقيقة حتى ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول. (أ)إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين. (ب)إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين.	نصف يوم يوم	يوم يومان	يومان ثلاثة أيام	ثلاثة أيام أربعة أيام	
٣- التأخير على مواعيد العمل أكثر من ٦٠دقيقة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين..	يمنع العامل من الدخول ويعتبر غائبا وتطبق عليه عقوبة الغياب بدون إذن.				
٤- الانقطاع عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول	ربع يوم	نصف يوم	يوم	يومان	مع حرمان العامل من أجر الغياب
٥- عدم التوقيع فى سجلات الحضور أو الانصراف أو ما يقوم مقامهما بما يفيد الوقت الفعلى للحضور أو الانصراف بدون إذن أو عذر مقبول.	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام	
٦- البقاء فى مكان العمل بعد انتهائه أو العودة إلية بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن أو عذر مقبول.	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام	
٧- التلاعب فى طريقة إثبات الحضور أو الانصراف أو كلاهما	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	

نوع المخالفة	درجة الجزاء				
	أول مرة	ثانى مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
٨- ترك مكان العمل أو الانصراف قبل المواعيد المحددة دون إذن أو عذر مقبول:- أ - بالنسبة للعاملين الذين لا يتصل عملهم بالإنتاج أو الصيانة أو الحراسة أو الإسعاف أو الحريق.	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام	مع حرمان العامل من أجر ساعات الغياب
ب - بالنسبة للعاملين الذين ليتصل عملهم بالإنتاج أو الصيانة أو الحراسة أو الإسعاف أو الحريق أو غير ذلك من الأعمال فى ذات مستوى الأهمية.	أربعة أيام	خفض الأجر بمقدار علاوة سنوية	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية مع حرمان العامل من أجر ساعات الغياب		
ثانيا :مخالفات تتعلق بنظام العمل أو بأداء أعمال الوظيفة :- ٩- عدم حمل أو إبراز الشارة الخاصة بالدخول إلى أمكنة العمل.	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام	
١٠- عدم ارتداء الزى الخاص بالعمل أثناء ساعات العمل.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
١١-رفض التفتيش عند الدخول إلى المنشأة أو عند الخروج منها.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	حرمان من نصف العلاوة أو جزء منها	
١٢- مخالفة القواعد والتعليمات الصحية المعلقة فى أماكن العمل.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
١٣- الامتناع عن توقيع الكشف الطبى عند طلب طبيب المنشأة.	إنذار	يوم	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
١٤- عدم الإخطار عن تغير الحالة الاجتماعية ومحل الإقامة خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ التغير	إنذار	نصف يوم	يوم	يومان	
١٥- عدم تخصيص وقت العمل لأداء وجبات الوظيفة مثل قراءة الصحف أو المجلات أو الوجود فى غير محل العمل دون إذن.	يوم	يومان	أربعة أيام	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	
١٦- استقبال زائرين من غير العاملين بالمنشأة فى أماكن العمل دون إذن	إنذار	نصف يوم	يوم	يومان	
١٧- استعمال تليفونات المنشأة لأغراض شخصية دون إذن.	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام	

نوع المخالفة	درجة الجزاء				
	أول مرة	ثانى مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
١٨- كتابة بينات أو لصق إعلانات أو غيرها على الجدران بدون إذن من الإدارة أو جهة الاختصاص :- أ - إذا لم تسبب ضرر للمنشأة أو الصالح العام.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
ب -إذا تسبب ضرر للمنشأة أو الصالح العام.	أربعة أيام	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية		
١٩- نزع أو تمزيق المنشورات أو المطبوعات المتعلقة بدواعى العمل.	يوم	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	
٢٠- إدخال منشورات أو مطبوعات أو توزيعها بدون إذن من الإدارة أياً كان نوعها :- أ - إذا لم يكن فى هذه البينات ضرر على المنشأة أو الصالح العام.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
ب - إذا كان فى هذه البينات ضرر على المنشأة أو الصالح العام.	أربعة أيام	خفض الأجر بمقدار علاوة سنوية	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٢١- إجراء أى معاملات تجارية أو جمع نقود أو إعانات لاى فرد أو هيئة أو وضع توقيعات بدون إذن من الإدارة.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٢٢- تنظيم الاجتماعات أو المشاركة فيها داخل أماكن العمل دون إذن من الإدارة.	يوم	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	
٢٣- إدخال مشروبات روحية أو أية أشياء غير مصرح بها.	ثلاثة أيام	خمسة أيام	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية		

نوع المخالفة	درجة الجزاء				
	أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
٢٤- النوم أثناء العمل :- أ -في الأحوال العادية.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
ب -في الأحوال التي تستدعي اليقظة التامة.	ثلاثة أيام	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية		
٢٥- التدخين أو إشعال النار في أماكن العمل.	إنذار كتابي بالفصل	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية			
٢٦- عدم الحرص في استعمال الخامات أو أدوات العمل أو الإسراف في استهلاكها.	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	
٢٧- الإهمال في مسك الدفاتر أو الملفات أو السجلات و المستندات المستخدمة في العمل أو عدم حفظها في الأماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	
٨ ٢-استعمال الخامات أو المواد أو المهمات أو الأدوات أو غيرها من الأجهزة المملوكة للمنشأة في أغراض خاصة وشخصية.	أربعة أيام	خمسة أيام	خفض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٢٩- الإهمال في المحافظة على أموال او ممتلكات المنشأة أو ما يكون مودعا لديها لحساب عملائها بما يعرضها للتلف أو الفقد مما يترتب عليها ضرر للمنشأة.	خمسة أيام	خفض الأجر بمقدار علاوة سنوية	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٣٠- مخالفة أو عدم تنفيذ الأوامر أو التعليمات من الإدارة أو الرؤساء والمتعلقة بالعمل وتنظيمه.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	
٣١- التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخاصة بالعمل أو على تنفيذها.	يومان	أربعة أيام	خمسة أيام	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٣٢- مخالفة أو عدم تنفيذ التعليمات أو الأوامر المتعلقة بالأمن والعمل على تعطيل تنفيذها إذا لم يترتب على المخالفة أي ضرر يمس الأرواح والأموال.	ثلاثة أيام	خمسة أيام	تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ثلاثة شهور	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	

نوع المخالفة	درجة الجزاء				
	أول مرة	ثانى مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
٣٣- العبث بالماكينات أو الآلات أو المهمات بحسن نية.	إنذار	نصف يوم	يوم	يومان	
٣٤- الإهمال فى صيانة الآلات والماكينات أو الأدوات أو المعدات أو استخدامها سيئاً أو الاستمرار فى تشغيلها رغم وجود خلل بها أو عدم التبليغ عن هذا الخلل.	خمسة أيام	تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ثلاثة شهور	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية		
٣٥- العبث أو ارتكاب أى فعل عن طريق العمد يترتب عليه إتلاف منشآت أو ماكينات أو الآلات أو غير ذلك من الأموال أو التحريض على ذلك.	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				
٣٦- الإهمال الجسيم فى أداء واجبات الوظيفة مما قد ينشأ عنه ضرر بالغ أو تلف للأرواح أو تلف فى ممتلكات المنشأة أو ما يكون مودعا لديها لحساب عملائها أو أية خسائر مادية جسيمة أو الأضرار بالإنتاج.	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				
٣٧- أداء أعمال للغير بأجر أو بغير أجر فى أوقات العمل بدون إذن.	يومان	أربعة أيام	خمسة أيام	حرمان من نصف العلاوة السنوية	
٣٨- إفشاء العامل للأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك.	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				
٣٩- مزاولة الأعمال التجارية أو أن يكون للعامل أية مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتعلق بأعمال وظيفته.	خمسة أيام	تخفيض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية		
٤٠- احتفاظ العامل لنفسه بأصل أى مستند من مستندات العمل وقيامه بنزع هذا الأصل من الملفات المخصصة ولو كان ذلك بعمل كلفه به شخصياً إذا لم يكن القصد من وراء ذلك التستر على مخالفة أو جريمة.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	تخفيض الأجر بمقدار علاوة	

نوع المخالفة	درجة الجزاء				ملاحظات
	أول مرة	ثانى مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
٤١- احتفاظ العامل لنفسه بأصل أى مستند من مستندات العمل وقيامه بنزع هذا الأصل من الملفات المخصصة ولو كان ذلك بعمل كلفه به شخصيا :- أ - إذا قصد من وراء ذلك التستر على مخالفة.	ثلاثة أيام	خمسة أيام	تخفيض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
ب - إذا كان القصد من وراء ذلك التستر على جريمة جنائية.	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				
٤٢- نقل العامل مستندات تتعلق بالعمل خارج مقر العمل بدون إذن.	خمسة أيام	تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ثلاثة شهور	خفض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٤٣- مخالفة قواعد استخدام وحدات النقل التابعة للمنشأة.	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	
٤٤- سوء استعمال الرؤساء للسلطات المخولة لهم.	إنذار	تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة	خفض الأجر بمقدار علاوة	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه	
٤٥- عدم قيام الرؤساء المباشرين بالإبلاغ عن المخالفات التى تقع فى أماكن العمل والتى تصل إلى علمهم.	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه	
٤٦- مخالفة العامل لأحكام وتعليمات السلامة والصحة المهنية وكافة القرارات والتعليمات التى تصدرها المنشأة فى هذا الشأن.	إنذار بالفصل	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية			
٤٧- عدم توريد النقود المحصلة لحساب المنشأة فى المواعيد المقررة بدون مبرر.	إنذار كتابى بالفصل	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية			
٤٨- إثبات العامل وقائع غير صحيحة أو مخالفة للحقيقة بدفاتر المنشأة أوراقها أو حذف بيانات بقصد الحصول على فائدة لنفسه أو للغير.	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				

نوع المخالفة	درجة الجزاء				
	أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
٤٩- قيام العامل بعمل ليس من اختصاصه دون تكليف.	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	تأجيل استحقاق العلاوة	
ثالثاً :مخالفات تتعلق بالسلوك :- ٥٠- تفوه العامل بما لا يتفق والاحترام الواجب لدين أو عقيدة الآخرين أثناء العمل.	ثلاثة أيام	الحرمان من نصف العلاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية		
٥١- الإخلال بالنظام أو الآداب أثناء التواجد بالعيادة أو المستشفى لعلاج عمل المنشأة.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
٥٢-نقود أو هدايا بمناسبة قيامه بواجباته الوظيفية أو الامتناع عن القيام بها.	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				
٥٣- الامتناع عن الحضور أو رفض الإدلاء بالأقوال فى التحقيقات أو رفض التوقيع على الأقوال أو الامتناع عن تقديم الأوراق والمستندات التى تكون فى حوزة العامل.	خمسة أيام	تأجيل استحقاق العلاوة ٣ شهور	خفض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٥٤- الاعتداء بالقول أو الإشارة على الزملاء أو المرءوسين أو إحداث شغب بدائرة العمل.	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	
٥٥- الاعتداء على الرؤساء.	خمسة أيام	الحرمان من العلاوة السنوية	خفض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٥٦- خروج العامل على مقتضى اللياقة أو كرامة الوظيفة فى مكان العمل.	ثلاثة أيام	خمسة أيام	خفض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٥٧- وجود العامل أثناء العمل فى حالة سكر أو تحت تأثير مخدر أو ارتكابه أفعال مخلة بالآداب.	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				
٥٨- التمارض أو افتعال إصابة أو جرح بقصد الحصول على إجازة.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	خفض الأجر بمقدار علاوة	
٥٩- التحريض على الإضراب غير المشروع عن العمل أو الاعتصام داخل مقر العمل.	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				

لائحة تنظيم العمل

مادة ١- تعتبر أحكام هذه اللائحة جزء متمما لعقد العمل المبرم بين المنشأة وبين العامل الموجود بها وتسرى اللائحة على كافة العمال الذكور والإناث الحاليين أو الذين يلتحقون بالعمل بها فى المستقبل ويقصد بكلمة العامل فى هذه اللائحة جميع من يعملون فى خدمة المنشأة من العمال.

مادة ٢- كل طلب استخدام يقدم للمنشأة ينبغى أن يكون مكتوبا وموقعا عليه من الطالب ويبين فيه إسمه وجنسيته وسنه وعنوانه على أن يكون مصحوبا بالشهادات والأوراق الآتية:

(أ)شهادة الميلاد أو مستخرج رسمى منها فإن لم توجد عند الطلب فيكتفى بإثبات تاريخ الميلاد ببطاقة تحقيق الشخصية.

(ب) الشهادات العلمية أو الفنية إن وجدت.

ج- البطاقة العسكرية لمن يتراوح سنه بين الثامنة عشرة والحادية والعشرين أو شهادة المعاملة الخاصة بالخدمة العسكرية لمن يتراوح سنه عند التوقيع بين الحادية والعشرين والثلاثين.

(د) شهادة القيد بمكتب القوى العاملة المختص وإذا لم يكن الطالب من بين الحاصلين على تلك الشهادة وجب عليه قيد إسمه خلال خمسة عشر يوما من إلحاقه بالعمل.

(هـ) صورة البطاقة الشخصية أو العائلية ومعها عدد ست صور شخصية شمسية للطالب.

(و) شهادة طبية تثبت صلاحيته للعمل.

(ز) شهادة نهاية الخدمة بالعمل السابق إن وجدت.

(ح) الترخيص فى العمل إن كان الطالب من الأجانب.

(ط) إقرار موقع عليه من العامل يبين فيه حالته الاجتماعية وأسماء زوجته وأولاده الذين يعولهم وسن كل منهم.

(ى) شهادة الحالة الجنائية.

وعلى العامل أن يقدم كذلك كافة المستندات الأخرى التى تطلبها منه المنشأة وإذا رأت المنشأة الاحتفاظ ببعض هذه المستندات أعطت العامل إيصالا بها وللعامل الحق فى استردادها عند انتهاء عقد الاستخدام.

وكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات الخاصة بالعامل يجب الإخطار عنه كتابة بالبريد المسجل بعلم الوصول فى المواعيد المحددة لذلك وإلا تعرض للجزاء المترتب على ذلك،وفى حالة عدم الاخطار يعتبر آخر بيان ثابت بشأن حالته الاجتماعية وعنوانه حجة عليه ولا يعتد بأى تغيير يخطر عنه إلا من تاريخ وصول الإخطار للمنشأة.

مادة ٣-إذا ظهر بعد التعيين أن العامل قدم بيانات أو إقرارات أو توصيات أو شهادات غير صحيحة،تتخذ إجراءات مساءلته وتعتبر فى هذا الشأن كافة البيانات والمستندات المشار إليها فى المادة السابقة جوهرية فى التعيين.

مادة ٤- يعين العامل فى أى قسم تحدده المنشأة ولها مطلق الحرية فى نقل العامل من قسم الى آخر أو من عمل الى آخر دون أن يكون للعامل الحق فى الاعتراض ما دام العمل الجديد لا يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه،مع عدم المساس بأجر العامل والشروط التى يتضمنها عقد العمل.

مادة ٥- تحدد مدة الاختبار فى عقد العمل ولا تزيد هذه المدة عن ثلاثة أشهر.

مادة ٦-سن التقاعد لجميع العمال ٦٠ سنة،ويجوز بناء على إذن الإدارة وموافقتها استبقاء العامل فى العمل بعد بلوغه سن التقاعد بصفة مؤقته.

مادة ٧- يحمل كل عامل بطاقته الصادرة من المنشأة ولا يسمح له بدخول المنشأة إلا إذا كان حاملا لها.

مادة ٨- ساعات العمل الفعلية هى ساعات يوميا من الساعة صباحا حتى مساء تتخللها ساعة راحة من الساعة الى الساعة .
مادة ٩- مواعيد العمل فى حالة الورديات تكون كالآتى:-
الوردية الأولى من الساعة الى الساعة بعد الظهر.
الوردية الثانية من الساعة بعد الظهر الى الساعة .
الوردية الثالثة من الساعة الى الساعة .
مادة ١٠-أيام العمل الفعلية أيام فى الأسبوع ويعتبر يوم راحة أسبوعية.
وعلى المنشأة فى حالة تحديد أيام الراحات الأسبوعية بالتناوب بين العاملين على مدار الأسبوع أن توضح ذلك فى بيان يتضمن اسم كل عامل ويوم الراحة المخصص له.
مادة ١١-يثبت الحضور والغياب ومواعيده بمقتضى نظام السجلات التى تعد لهذا الغرض أو الساعة الميقاتية.
مادة ١٢-على كل عامل أن يتواجد فى مكان عمله فى الموعد المحدد لديه،وليس له الانصراف قبل الموعد المحدد لانتهائه.
ولا يجوز للمراقب أو رئيس القسم أو الرئيس المباشر مغادرة المنشأة إلا بعد حضور من يتسلم منه العمل فى حالة الورديات،وعليه أن يبين لزميله ما تم من الأعمال وما استجد من تعليمات وما بقى من عمل ولا يجوز لرئيس القسم الانصراف قبل العاملين بالقسم،وقبل الاطمئنان على سلامة المنشأة من شتى النواحى.
مادة ١٣- على العامل ألا يبتعد عن مكان عمله مهما كانت الأسباب إلا فى فترة الراحة المخصصة له وألا يضيع وقته فى أمور لا تتصل بالعمل المكلف به.
مادة ١٤-لا يجوز لأى عامل التوقف عن العمل أو تركه إلا نتصريح خاص من رئيس القسم التابع له،كما لا يجوز له أن يترك مكان عمله خلال أوقات العمل إلا بعد الحصول على تصريح كتابى من رئيس القسم وتقديمه الى المنوط به مراقبة الخروج،ولا يجوز لأى عامل دخول العمل فى غير أوقات العمل الخاصة به إلا بإذن كتابى يسلم الى المنوط به مراقبة الدخول.
مادة ١٥-يخضع جميع العمال عند الدخول والخروج لنظام التفتيش وغير مسموح إخراج البضائع أو المهمات مهما كانت قيمتها إلا بإذن خروج موقع عليه من رئيس العمال.
مادة ١٦-الحراس والبوابون والمراقبون مسئولون مسئولية كاملة شخصية عند تنفيذ الأحكام المتقدمة كل فيما يخصه وعلى كل منهم إبلاغ الإدارة فورا عند كل مخالفة وإبلاغ جهات الاختصاص عن أى اعتداء يقع عليهم بسبب تأدية عملهم.
مادة ١٧-على العامل إطاعة أوامر الرؤساء الخاصة بالعمل وتنفيذها بدقة تامة،وعليهم اتباع التعليماتوالأوامر التى تصدر من الإدارة فى أى وقت،كما يجب أن تكون علاقتهم طيبة فيما بينهم وقائمة على أساس التفاهم والمودة.
مادة ١٨- يتولى الرقابة المباشرة فى كل قسم من الأقسام رئيس ويجب على العمال احترام توجيهاته وأوامره فى حدود ما يقضى به العمل.
مادة ١٩- كل شكوى خاصة بالعمل يجب رفعها الى رئيس القسم إذا كانت شكوى ملحة،ويتعين على رئيس القسم تقديمها الى الإدارة فورا فإذا لم تكن فللعامل أن يبينها كتابة فى الجزء الخاص بذلك من تقريره الشهرى.
مادة ٢٠- محظور على جميع العمال القيام بأى عمل تجارى أو الاشتراك فيه إلا بتصريح كتابى من الإدارة وللإدارة الحق فى منح هذا التصريح أو رفضه أو إلغائه بدون إبداء الأسباب.
مادة ٢١- محظور على جميع العمال أن يقبلوا من الغير هدايا أو مكافآت بسبب الأعمال التى يؤدونها بحكم وظائفهم،ومحظور عليهم أيضا الاتجار داخل المؤسسة أو جمع الإعانات أو لصق الإعلانات أو توزيع الأوراق لأى غرض كان إلا بتصريح كتابى من الإدارة.

مادة ٢٢- محظور على جميع العمال الاشتغال لدى صاحب عمل آخر حتى فى غير ساعات عملهم بالمنشأة إلا بتصريح كتابى من الإدارة.
مادة ٢٣-محظور على الرؤساء من جميع الدرجات استخدام مرءوسيهم أو العمال الآخرين فى تأدية خدمات خاصة لهم،أو التعدى عليهم أو إساءة معاملتهم بأى شكل كان.
مادة ٢٤- فى حالة حدوث خلل بالآلات لا يجوز للعامل العبث بها أو محاولة إصلاحها بل عليه إخطار رئيس القسم أو المهندس المختص فورا لإجراء اللازم.
مادة ٢٥-على العمال أن يؤدوا الأعمال المنوط بهم بأنفسهم بدقة ونشاط وأن يحافظوا على الآلات والأدوات التى يستعملونها.
مادة ٢٦-ممنوع قطعيا إفشاء أسرار العمل الصناعية أو التجارية وبصفة عامة أى أمر يتعلق بأعمال المنشأة ونشاطها،وعلى جميع العاملين مراعاة التكتم فى كل ما له صلة بأعمال المنشأة وشئونها الداخلية والخارجية ونظام العمل بها كما يحظر على العامل منافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه.
مادة ٢٧-يحظر التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.
مادة ٢٨-إذا لم يحدد الأجر بأى من الطرق المنصوص عليها بالمادة ٣٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ استحق العامل أجر المثل،وإن لم يوجد يقدر الأجر طبقا لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل،وفى حالة عدم وجود عرف تتولى اللجنة المنصوص عليها فى المادة ٧١ من قانون العمل تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة.
مادة ٢٩-تصرف علاوة دورية سنوية للعامل وفقا لما يقرره المجلس القومى للأجور،ويستحقها العامل بعد مضى سنة على خدمته بالمنشأة.
مادة ٣٠-تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة،تزاد الى ثلاثين يوما متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر،كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما فى السنة لمن تجاوز سن الخمسين،ولا يدخل فى حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية. وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل. وفى جميع الأحوال تزاد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو فى المناطق النائية،والتى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية. ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة ٤٨ من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن إجازته.
مادة ٣١-يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل. ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة فى التاريخ وبالمدة التى حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها.
وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما،منها ستة أيام متصلة على الأقل،ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر،فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

رقم الإيداع ٢٠٤٩١ / ٢٠٠٣
الترقيم الدولى
I.S.B.N. ٩٧٧ - ٣٥٨ - ٠٤٣ - ١